

## **REGOLAMENTO ORGANICO DEI DIPENDENTI DEL COMUNE DI LAVERTEZZO<sup>1</sup>**

**Campo di applicazione**      **Art. 1** <sup>1</sup> Sono sottoposti al presente regolamento i dipendenti del Comune e delle Aziende comunali<sup>2</sup>.

**Requisiti formali**            **Art. 2** <sup>1</sup> La nomina o l'incarico sono subordinati ai seguenti requisiti<sup>3</sup>:

- a) nazionalità svizzera, riservati gli accordi bilaterali<sup>4</sup>
- b) maggior età
- c) godimento dei diritti civili e politici
- d) condotta incensurata (estratto del casellario giudiziale)
- e) idoneità all'impiego da comprovarsi con titoli, certificati ed eventuali esami
- f) certificato medico o autocertificazione elaborato sull'apposito formulario
- g) conoscenza delle lingue tedesca e francese per gli impiegati di concetto
- h) domicilio e residenza nel Comune, se richiesto per particolari esigenze lavorative<sup>5</sup>
- i) curriculum vitae elaborato sull'apposito formulario
- l) estratto dell'Ufficio esecuzione fallimenti

<sup>2</sup> Abrogato<sup>6</sup>

<sup>3</sup> Abrogato<sup>7</sup>.

**Requisiti preferenziali<sup>8</sup>**      **Art. 2 a** <sup>1</sup> La nomina o l'incarico possono essere subordinati dai requisiti preferenziali.

<sup>2</sup> Gli stessi sono scelti dal Municipio nell'ambito:

- a) della formazione
- b) delle esperienze professionali
- c) delle attitudini personali

---

<sup>1</sup> Approvato dal CC in data 2/16 maggio 1991 – approvazione del CdS 20 settembre 1991

<sup>2</sup> Approvato dal CC durante la seduta del 15.12.2021 – approvazione SEL del 28.03.2022 (Inc. 2597) – entrata in vigore in data 01.01.2022 (RM 495/2022)

<sup>3</sup> Approvato dal CC durante la seduta del 25.09.2008 – approvazione SEL del 14.11.2008 (Inc. no. 124-RE-10343) – entrata in vigore in data 1. gennaio 2009 (RM 266/2008)

<sup>4</sup> Approvato dal CC durante la seduta del 15.12.2021 – approvazione SEL del 28.03.2022 (Inc. 2597) – entrata in vigore in data 01.01.2022 (RM 495/2022)

<sup>5</sup> Approvato dal CC durante la seduta del 15.12.2021 – approvazione SEL del 28.03.2022 (Inc. 2597) – entrata in vigore in data 01.01.2022 (RM 495/2022)

<sup>6</sup> Approvato dal CC durante la seduta del 04.06.2019 – approvazione SEL del 23.09.2019 (Inc. no. 124-RE-15244) – entrata in vigore in data 1. luglio 2019 (RM 1754/2019)

<sup>7</sup> Approvato dal CC durante la seduta del 15.12.2021 – approvazione SEL del 28.03.2022 (Inc. 2597) – entrata in vigore in data 01.01.2022 (RM 495/2022)

<sup>8</sup> Approvato dal CC durante la seduta del 25.09.2008 – approvazione SEL del 14.11.2008 (Inc. no. 124-RE-10343) – entrata in vigore in data 1. gennaio 2009 (RM 266/2008)

**Concorso,  
nomina**

**Art. 3** <sup>1</sup> La nomina è l'atto amministrativo con cui il dipendente viene assunto a tempo indeterminato e assegnato ad una funzione; essa è decisa dal Municipio ed è preceduta dal bando di concorso pubblico, esposto all'albo comunale per un periodo di almeno 7 giorni e, a giudizio del Municipio sul Foglio Ufficiale e sulla stampa<sup>9</sup>.

<sup>2</sup> Per gli impiegati delle Aziende comunali è richiesto il preavviso della Commissione amministratrice<sup>10</sup>.

<sup>3</sup> Abrogato<sup>11</sup>.

<sup>4</sup> In casi particolari e ritenuti opportuni, il Municipio può procedere a nomine di personale straniero, riservati gli accordi bilaterali<sup>12 13</sup>.

<sup>5</sup> La nomina avviene a orario completo o parziale, ritenuto che il grado di occupazione non può essere inferiore alla metà dell'orario completo.

**Concorso,  
incarico<sup>14</sup>**

**Art. 3 a** <sup>1</sup> L'incarico è l'atto amministrativo con cui il dipendente viene assunto a tempo determinato e assegnato ad una funzione; esso è deciso dal Municipio ed è preceduto dal bando di concorso pubblico, esposto all'albo comunale per un periodo di almeno 7 giorni e, a giudizio del Municipio sul Foglio Ufficiale e sulla stampa. Fanno eccezione gli incarichi inferiori a 1 anno<sup>15</sup>.

<sup>2</sup> Sul bando di concorso è indicata la durata dell'incarico che non può superare 3 anni, riservato il cpv 4<sup>16</sup>.

<sup>3</sup> Per gli impiegati delle Aziende comunali è richiesto il preavviso della Commissione amministratrice<sup>17</sup>.

<sup>4</sup> In casi particolari e ritenuti opportuni, il Municipio può procedere all'incarico di personale straniero, riservati gli accordi bilaterali, o a tempo parziale<sup>18</sup>.

---

<sup>9</sup> Approvato dal CC durante la seduta del 15.12.2021 – approvazione SEL del 28.03.2022 (Inc. 2597) – entrata in vigore in data 01.01.2022 (RM 495/2022)

<sup>10</sup> Approvato dal CC durante la seduta del 15.12.2021 – approvazione SEL del 28.03.2022 (Inc. 2597) – entrata in vigore in data 01.01.2022 (RM 495/2022)

<sup>11</sup> Approvato dal CC durante la seduta del 15.12.2021 – approvazione SEL del 28.03.2022 (Inc. 2597) – entrata in vigore in data 01.01.2022 (RM 495/2022)

<sup>12</sup> Approvato dal CC durante la seduta del 25.09.2008 – approvazione SEL del 14.11.2008 (Inc. no. 124-RE-10343) – entrata in vigore in data 1. gennaio 2009 (RM 266/2008)

<sup>13</sup> Approvato dal CC durante la seduta del 15.12.2021 – approvazione SEL del 28.03.2022 (Inc. 2597) – entrata in vigore in data 01.01.2022 (RM 495/2022)

<sup>14</sup> Approvato dal CC durante la seduta del 25.09.2008 – approvazione SEL del 14.11.2008 (Inc. no. 124-RE-10343) – entrata in vigore in data 1. gennaio 2009 (RM 266/2008)

<sup>15</sup> Approvato dal CC durante la seduta del 15.12.2021 – approvazione SEL del 28.03.2022 (Inc. 2597) – entrata in vigore in data 01.01.2022 (RM 495/2022)

<sup>16</sup> Approvato dal CC durante la seduta del 15.12.2021 – approvazione SEL del 28.03.2022 (Inc. 2597) – entrata in vigore in data 01.01.2022 (RM 495/2022)

<sup>17</sup> Approvato dal CC durante la seduta del 15.12.2021 – approvazione SEL del 28.03.2022 (Inc. 2597) – entrata in vigore in data 01.01.2022 (RM 495/2022)

<sup>18</sup> Approvato dal CC durante la seduta del 15.12.2021 – approvazione SEL del 28.03.2022 (Inc. 2597) – entrata in vigore in data 01.01.2022 (RM 495/2022)

<sup>5</sup> L'incarico è conferito in luogo della nomina<sup>19</sup>:

- a) quando il grado di occupazione è inferiore al 50%;
- b) quando, in difetto di concorrenti idonei, si debba ricorrere a candidati sprovvisti dei requisiti di nomina;
- c) per il personale in formazione compreso quello in apprendistato;
- d) quando l'assunzione è vincolata alla durata effettiva di un progetto.

**Concorso interno<sup>20</sup>**

**Art. 3 b** <sup>1</sup> Per giustificati motivi e per favorire la mobilità interna il Municipio può prescindere dalla pubblicazione del concorso; in questo caso deve indire un concorso interno aperto unicamente ai propri dipendenti (nominati e incaricati).

<sup>2</sup> Il bando del concorso interno è esposto all'albo comunale per un periodo di almeno 7 giorni.

<sup>3</sup> Inoltre sono richieste le attestazioni previste dall'art. 3 let. d), f) e l).

**Conferma, durata in carica<sup>21</sup>**

**Art. 4** <sup>1</sup> Abrogato.

<sup>2</sup> Abrogato.

<sup>3</sup> Abrogato.

**Periodo di prova**

**Art. 5** <sup>1</sup> Per tutti i dipendenti di nuova nomina o incarico il primo anno di impiego è considerato periodo di prova.

<sup>2</sup> Il rapporto può essere disdetto per la fine di ogni mese con trenta giorni di preavviso.

**Cessazione del rapporto d'impiego**

**Art. 6** <sup>1</sup> La cessazione del rapporto d'impiego può avvenire:

- a) per raggiunti limiti d'età
- b) per dimissioni
- c) per decadenza della carica
- d) abrogato<sup>22</sup>
- e) abrogato<sup>23</sup>
- f) abrogato<sup>24</sup>
- g) per destituzione quale sanzione disciplinare
- h) scadenza incarico<sup>25</sup>
- i) pensionamento<sup>26</sup>

---

<sup>19</sup> Approvato dal CC durante la seduta del 15.12.2021 – approvazione SEL del 28.03.2022 (Inc. 2597) – entrata in vigore in data 01.01.2022 (RM 495/2022)

<sup>20</sup> Approvato dal CC durante la seduta del 15.12.2021 – approvazione SEL del 28.03.2022 (Inc. 2597) – entrata in vigore in data 01.01.2022 (RM 495/2022)

<sup>21</sup> Approvato dal CC durante la seduta del 15.12.2021 – approvazione SEL del 28.03.2022 (Inc. 2597) – entrata in vigore in data 01.01.2022 (RM 495/2022)

<sup>22</sup> Approvato dal CC durante la seduta del 15.12.2021 – approvazione SEL del 28.03.2022 (Inc. 2597) – entrata in vigore in data 01.01.2022 (RM 495/2022)

<sup>23</sup> Approvato dal CC durante la seduta del 15.12.2021 – approvazione SEL del 28.03.2022 (Inc. 2597) – entrata in vigore in data 01.01.2022 (RM 495/2022)

<sup>24</sup> Approvato dal CC durante la seduta del 15.12.2021 – approvazione SEL del 28.03.2022 (Inc. 2597) – entrata in vigore in data 01.01.2022 (RM 495/2022)

<sup>25</sup> Approvato dal CC durante la seduta del 15.12.2021 – approvazione SEL del 28.03.2022 (Inc. 2597) – entrata in vigore in data 01.01.2022 (RM 495/2022)

<sup>26</sup> Approvato dal CC durante la seduta del 15.12.2021 – approvazione SEL del 28.03.2022 (Inc. 2597) – entrata in vigore in data 01.01.2022 (RM 495/2022)

- l) disdetta durante il periodo di prova<sup>27</sup>
- m) disdetta<sup>28</sup>
- n) invalidità<sup>29</sup>

**Limite d'età** **Art. 7** <sup>1</sup> Il rapporto contrattuale cessa nel mese di compimento dell'età AVS, secondo LAVS<sup>30</sup>.

<sup>2</sup> Il dipendente con almeno 30 anni di servizio effettivo e 60 anni di età ha il diritto di essere collocato a riposo.

<sup>3</sup> Le prestazioni di pensionamento sono regolate dal Fondo di previdenza stipulato dal Comune e dalle norme in materia.

**Dimissioni** **Art. 8** <sup>1</sup> Il dipendente può dimettersi in ogni tempo dalla sua carica con il preavviso di tre mesi.

<sup>2</sup> Per i dipendenti di concetto (classi dalla 5 alla 7) il termine di disdetta è di sei mesi<sup>31</sup>.

<sup>3</sup> Abrogato<sup>32</sup>

<sup>4</sup> La disdetta va comunicato per iscritto<sup>33</sup>.

<sup>5</sup> Su richiesta dell'interessato, l'autorità di nomina può ridurre questo termine.

**Disdetta**<sup>34</sup> **Art. 8 a** <sup>1</sup> Il Municipio può sciogliere il rapporto d'impiego per la fine di un mese con il preavviso di tre mesi, prevalendosi di giustificati motivi.

<sup>2</sup> Il termine di preavviso nei confronti dei dipendenti con almeno 15 anni di servizio o 45 anni di età è di 6 mesi.

<sup>3</sup> Sono considerati in particolare giustificati motivi:

- a) la soppressione del posto o della funzione senza possibilità di trasferimento o di pensionamento per limiti di età; questa disdetta, nel caso di necessità di scelta tra più dipendenti, viene pronunciata nei confronti di coloro che hanno i requisiti e le qualifiche individuali inferiori o il minor numero di anni di servizio; restano riservate eccezioni a dipendenza degli oneri di famiglia o di altre fondate ragioni, a definitivo giudizio del Municipio;

---

<sup>27</sup> Approvato dal CC durante la seduta del 15.12.2021 – approvazione SEL del 28.03.2022 (Inc. 2597) – entrata in vigore in data 01.01.2022 (RM 495/2022)

<sup>28</sup> Modifica d'ufficio SEL del 28.03.2022 (Inc. 2597) – entrata in vigore in data 01.01.2022 (RM 495/2022)

<sup>29</sup> Approvato dal CC durante la seduta del 15.12.2021 – approvazione SEL del 28.03.2022 (Inc. 2597) – entrata in vigore in data 01.01.2022 (RM 495/2022)

<sup>30</sup> Approvato dal CC durante la seduta del 25.09.2008 – approvazione SEL del 14.11.2008 (Inc. no. 124-RE-10343) – entrata in vigore in data 1. gennaio 2009 (RM 266/2008)

<sup>31</sup> Approvato dal CC durante la seduta del 04.06.2019 – approvazione SEL del 23.09.2019 (Inc. no. 124-RE-15244) – entrata in vigore in data 1. luglio 2019 (RM 1754/2019)

<sup>32</sup> Approvato dal CC durante la seduta del 04.06.2019 – approvazione SEL del 23.09.2019 (Inc. no. 124-RE-15244) – entrata in vigore in data 1. luglio 2019 (RM 1754/2019)

<sup>33</sup> Approvato dal CC durante la seduta del 04.06.2019 – approvazione SEL del 23.09.2019 (Inc. no. 124-RE-15244) – entrata in vigore in data 1. luglio 2019 (RM 1754/2019)

<sup>34</sup> Approvato dal CC durante la seduta del 15.12.2021 – approvazione SEL del 28.03.2022 (Inc. 2597) – entrata in vigore in data 01.01.2022 (RM 495/2022)

- b) l'assenza per malattia o infortunio che si protrae per almeno 12 mesi senza interruzione o le assenze ripetute di equivalente rilevanza per la loro frequenza;
- c) le ripetute o continue inadempienze nel comportamento o nelle prestazioni, riferite in particolare al mancato raggiungimento degli obiettivi previsti;
- d) l'incapacità, l'inattitudine o la mancanza di disponibilità nello svolgimento del proprio servizio;
- e) la mancanza di disponibilità ad eseguire un altro lavoro ragionevolmente esigibile;
- f) qualsiasi circostanza oggettiva o soggettiva, per la quale non si possa pretendere che il Municipio, in buona fede, continui il rapporto d'impiego nella stessa funzione o in altra funzione adeguata e disponibile nell'ambito dei posti vacanti.

**Destituzione**  
35

**Art. 8 aa** <sup>4</sup> In caso di gravi violazioni dei doveri di servizio, assolutamente inconciliabili con la funzione esercitata, il Municipio può disdire immediatamente il rapporto d'impiego (destituzione secondo l'art 134 LOC).

**Indennità d'uscita**<sup>36</sup>

**Art. 8 b** <sup>1</sup> Nel caso di disdetta del rapporto d'impiego in base all'art. 8 a cpv 3 let. a) e b) l'indennità d'uscita è versata secondo l'art. 36, solo se le circostanze oggettive e soggettive non sono imputabili al dipendente.

**Doveri di servizio**

**Art. 9** <sup>1</sup> L'impiegato deve osservare scrupolosamente l'orario di lavoro dedicandosi con solerzia e coscienziosità alle sue mansioni, nonché a quelle integrative che gli possono essere affidate dal Municipio.

<sup>2</sup> Abrogato<sup>37</sup>.

<sup>3</sup> Nelle ore libere e nei giorni di vacanza, l'impiegato può dedicarsi solo ad occupazioni accessorie:

- a) che non portino danno allo svolgimento del suo lavoro normale;
- b) che siano compatibili con la sua funzione;
- c) che non rivestano carattere di concorrenza nel campo professionale, industriale e artigianale.

<sup>4</sup> Il dipendente non può assumere lavori o incarichi che comportino rapporti tra Comune e cittadini.

<sup>5</sup> Sia nel disimpegno delle sue mansioni, sia nella vita privata, l'impiegato deve tenere un contegno corretto, cortese e dignitoso.

---

<sup>35</sup> Modifica d'ufficio SEL del 28.03.2022 (Inc. 2597) - entrata in vigore in data 01.01.2022 (RM 495/2022)

<sup>36</sup> Approvato dal CC durante la seduta del 15.12.2021 - approvazione SEL del 28.03.2022 (Inc. 2597) - entrata in vigore in data 01.01.2022 (RM 495/2022)

<sup>37</sup> Approvato dal CC durante la seduta del 04.06.2019 - approvazione SEL del 23.09.2019 (Inc. no. 124-RE-15244) - entrata in vigore in data 1. luglio 2019 (RM 1754/2019)

<sup>6</sup> Nell'esecuzione del mandato il dipendente deve eseguire coscienziosamente gli ordini ricevuti.

<sup>7</sup> All'impiegato è vietato chiedere, accettare, farsi promettere, per se o per altri, doni o altri profitti per atti inerenti alle proprie funzioni o competenze d'ufficio.

<sup>8</sup> Tutte le sportule sono quelle previste dai regolamenti e dovranno essere versate alla cassa comunale.

**Segreto  
d'ufficio**

**Art. 10** <sup>1</sup> L'impiegato è strettamente tenuto al segreto d'ufficio; tale obbligo sussiste anche dopo la cessazione del rapporto d'impiego.

**Deposizione  
in giudizio**

**Art. 11** <sup>1</sup> Senza autorizzazione municipale non è lecito al dipendente deporre in giudizio come parte, teste o perito giudiziario, né produrre documenti o incarti concernenti contestazioni che egli conosce in virtù della sua carica e nell'esercizio delle sue mansioni.

<sup>2</sup> L'autorizzazione è necessaria anche dopo la cessazione del rapporto d'impiego.

**Responsabilità  
per danni**

**Art. 12** <sup>1</sup> Il Comune risponde verso i terzi per danni causati dagli impiegati nell'esecuzione delle loro funzioni.

<sup>2</sup> I dipendenti rispondono verso il Comune conformemente alla legge cantonale sulla responsabilità civile dagli enti e dagli agenti pubblici.

**Sorveglianza  
e direzione  
del lavoro**

**Art. 13** <sup>1</sup> La sorveglianza degli impiegati incombe al Sindaco che l'esercita valendosi della collaborazione del segretario comunale e dei municipali capi dicastero.

**Sospensione  
in caso  
d'azione  
penale**

**Art. 14** <sup>1</sup> L'impiegato contro il quale è aperta un'inchiesta penale, può, a giudizio del Municipio, essere sospeso immediatamente dalla carica. Sono riservate le procedure e i provvedimenti disciplinari, qualunque sia l'esito della procedura<sup>38</sup>.

<sup>2</sup> Se viene prosciolto dall'addebito mossogli, il dipendente che fosse stato sospeso temporaneamente ha il diritto di essere reintegrato nelle sue funzioni<sup>39</sup>.

---

<sup>38</sup> Approvato dal CC durante la seduta del 15.12.2021 – approvazione SEL del 28.03.2022 (Inc. 2597) – entrata in vigore in data 01.01.2022 (RM 495/2022)

<sup>39</sup> Approvato dal CC durante la seduta del 15.12.2021 – approvazione SEL del 28.03.2022 (Inc. 2597) – entrata in vigore in data 01.01.2022 (RM 495/2022)

**Trasgressioni Art. 15** <sup>1</sup> La violazione dei doveri d'ufficio e del presente Regolamento da parte dei dipendenti comunali, la trascuranza e la negligenza nell'adempimento delle mansioni loro assegnate, sono punite dal Municipio secondo i provvedimenti disciplinari di cui all'art. 134 cpv 1 LOC, riservata l'azione penale<sup>40</sup>.

- a) abrogato
- b) abrogato
- c) abrogato
- d) abrogato
- e) abrogato
- f) abrogato.

<sup>2</sup> L'applicazione delle sanzioni disciplinari sarà preceduta da un'inchiesta (art. 134 LOC)<sup>41</sup>.

<sup>3</sup> Il dipendente ha il diritto di giustificarsi e di farsi assistere. Le sanzioni saranno motivate e comunicate per iscritto all'interessato.

<sup>4</sup> Abrogato<sup>42</sup>.

<sup>5</sup> Contro i provvedimenti è data possibilità di ricorso al Consiglio di Stato, la cui decisione è appellabile al Tribunale cantonale amministrativo<sup>43</sup>.

<sup>6</sup> Tali misure sono applicabili anche nei casi dell'art. 133 LOC.

**Prescrizioni dell'azione Art. 16** <sup>1</sup> Il diritto di punire disciplinarmente si prescrive secondo l'art. 134 a cpv 2 LOC<sup>44</sup>.

<sup>2</sup> La decisione disciplinare deve essere presa e comunicata all'interessato entro tre mesi dalla chiusura dell'inchiesta.

**Orario di lavoro, prestazioni straordinarie e supplementari Art. 17** <sup>1</sup> L'orario di lavoro per i dipendenti del Comune è di 42 ore settimanali (equivalente ad un grado di occupazione del 100%)<sup>45</sup>.  
La distribuzione delle ore di lavoro nel corso della settimana è di competenza del Municipio, al quale è pure riservato il diritto di prendere disposizioni d'urgenza e per circostanze particolari.

---

<sup>40</sup> Approvato dal CC durante la seduta del 15.12.2021 – approvazione SEL del 28.03.2022 (Inc. 2597) – entrata in vigore in data 01.01.2022 (RM 495/2022)

<sup>41</sup> Approvato dal CC durante la seduta del 15.12.2021 – approvazione SEL del 28.03.2022 (Inc. 2597) – entrata in vigore in data 01.01.2022 (RM 495/2022)

<sup>42</sup> Approvato dal CC durante la seduta del 15.12.2021 – approvazione SEL del 28.03.2022 (Inc. 2597) – entrata in vigore in data 01.01.2022 (RM 495/2022)

<sup>43</sup> Approvato dal CC durante la seduta del 15.12.2021 – approvazione SEL del 28.03.2022 (Inc. 2597) – entrata in vigore in data 01.01.2022 (RM 495/2022)

<sup>44</sup> Approvato dal CC durante la seduta del 15.12.2021 – approvazione SEL del 28.03.2022 (Inc. 2597) – entrata in vigore in data 01.01.2022 (RM 495/2022))

<sup>45</sup> Approvato dal CC durante la seduta del 15.12.2021 – approvazione SEL del 28.03.2022 (Inc. 2597) – entrata in vigore in data 01.01.2022 (RM 495/2022)

<sup>2</sup> Sono considerati giorni di riposo:

- a) le domeniche e gli altri giorni festivi riconosciuti dal Cantone
- b) la giornata del sabato, il pomeriggio della Vigilia di Natale, di Capodanno e dell'ultimo giorno di carnevale, o il mattino del mercoledì delle Ceneri.

<sup>3</sup> Abrogato<sup>46</sup>.

<sup>4</sup> Tutti i dipendenti del Comune sono tenuti ad osservare l'orario normale di lavoro e a dare le loro prestazioni all'infuori dello stesso nell'ambito delle mansioni loro affidate.

<sup>5</sup> Abrogato<sup>47</sup>

### **Compensi per prestazioni fuori orario**

**Art. 18** <sup>1</sup> Per il lavoro prestato di notte, il sabato e nei giorni festivi, viene corrisposto un supplemento del 50%.

<sup>2</sup> E' lavoro di notte quello prestato tra le ore 20.00 e le ore 06.00.

E' festivo quello prestato nelle domeniche e nei giorni festivi riconosciuti dal Cantone.

<sup>3</sup> Per principio le ore supplementari compreso i supplementi sono compensate con giorni di congedo, qualora non fosse possibile, la prestazione sarà compensata in contanti, prendendo come base di calcolo l'art. 32 a, senza le maggiorazioni previste dalle let. a) e b)<sup>48</sup>.

<sup>4</sup> I dipendenti non hanno diritto al compenso per sorpasso d'orario come stabilito dal primo capoverso per quanto concerne le sedute del Municipio e del Consiglio Comunale, ma ricevono un'indennità come previsto dal Regolamento Comunale<sup>49</sup>.

<sup>5</sup> Abrogato<sup>50</sup>.

<sup>6</sup> Abrogato<sup>51</sup>.

### **Vacanze**

**Art. 19** <sup>1</sup> Gli impiegati hanno diritto alle seguenti vacanze annue<sup>52</sup>:

- a) 4 settimane dai 20 anni compiuti e sino a 49 anni compiuti
- b) 5 settimane sino ai 20 anni compiuti e a contare dal 50esimo anno di età
- c) 6 settimane a contare dal 55esimo anno di età

---

<sup>46</sup> Approvato dal CC durante la seduta del 25.09.2008 – approvazione SEL del 14.11.2008 (Inc. no. 124-RE-10343) – entrata in vigore in data 1. gennaio 2009 (RM 266/2008)

<sup>47</sup> Approvato dal CC durante la seduta del 04.06.2019 – approvazione SEL del 23.09.2019 (Inc. no. 124-RE-15244) – entrata in vigore in data 1. luglio 2019 (RM 1754/2019)

<sup>48</sup> Approvato dal CC durante la seduta del 15.12.2021 – approvazione SEL del 28.03.2022 (Inc. 2597) – entrata in vigore in data 01.01.2022 (RM 495/2022)

<sup>49</sup> Approvato dal CC durante la seduta del 15.12.2021 – approvazione SEL del 28.03.2022 (Inc. 2597) – entrata in vigore in data 01.01.2022 (RM 495/2022)

<sup>50</sup> Approvato dal CC durante la seduta del 04.06.2019 – approvazione SEL del 23.09.2019 (Inc. no. 124-RE-15244) – entrata in vigore in data 1. luglio 2019 (RM 1754/2019)

<sup>51</sup> Approvato dal CC durante la seduta del 04.06.2019 – approvazione SEL del 23.09.2019 (Inc. no. 124-RE-15244) – entrata in vigore in data 1. luglio 2019 (RM 1754/2019)

<sup>52</sup> Approvato dal CC durante la seduta del 25.09.2008 – approvazione SEL del 14.11.2008 (Inc. no. 124-RE-10343) – entrata in vigore in data 1. gennaio 2009 (RM 266/2008)

<sup>2</sup> Le vacanze dell'anno corrente devono essere godute entro la fine di giugno dell'anno successivo<sup>53</sup>.

<sup>3</sup> Quando i giorni festivi ufficiali e i pomeriggi liberi designati dall'art. 17 cp. b) cadono in un periodo di vacanza, all'impiegato è concesso di compensarli con giorni di vacanza, sempre che non coincidano con sabati o domeniche liberi.

<sup>4</sup> Per interruzioni del lavoro dovute a servizio militare o di protezione civile, servizio civile sostitutivo a malattia o infortunio senza colpa dell'impiegato, di durata inferiore a due mesi nel corso di un anno civile, le vacanze non vengono ridotte. Se le assenze superano i due mesi il periodo delle vacanze è ridotto proporzionalmente a tale eccedenza<sup>54</sup>.

<sup>5</sup> Il diritto alle vacanze si estingue il 30 giugno dell'anno successivo. In casi particolari questo termine può venire prorogato<sup>55</sup>.

<sup>6</sup> In caso di decesso gli eredi hanno diritto ad una prestazione pecuniaria sostitutiva corrispondente al residuo di vacanze maturato e non ancora goduto senza colpa dell'impiegato.

<sup>7</sup> Chi entra o chi lascia anche temporaneamente il servizio durante l'anno, ha diritto alle vacanze proporzionalmente alla durata di servizio prestato.

<sup>8</sup> I giorni di vacanza di cui al cpv 1 let. b) e c) saranno calcolate pro rata temporis<sup>56</sup>.

<sup>9</sup> Per i dipendenti con lo stipendio orario, si applica l'art. 32 a<sup>57</sup>.

**Congedi  
senza  
deduzione di  
stipendio**

**Art. 20** <sup>1</sup> I dipendenti hanno diritto ai seguenti congedi pagati<sup>58</sup>:

- a) per affari pubblici o sindacali, come pure per la formazione sindacale, al massimo 12 giorni all'anno
- h) per il volontariato sociale, al massimo 8 giorni all'anno
- c) per l'attività di sportivo d'élite come pure per la frequenza dei corsi di Gioventù e sport 8 giorni all'anno
- d) per matrimonio e unione domestica registrata 5 giorni lavorativi<sup>59</sup>
- e) per decesso del coniuge o del partner registrato o di un figlio 5 giorni lavorativi. Per decesso dei genitori o di un fratello 3 giorni lavorativi<sup>60</sup>

---

<sup>53</sup> Approvato dal CC durante la seduta del 15.12.2021 – approvazione SEL del 28.03.2022 (Inc. 2597) – entrata in vigore in data 01.01.2022 (RM 495/2022)

<sup>54</sup> Approvato dal CC durante la seduta del 15.12.2021 – approvazione SEL del 28.03.2022 (Inc. 2597) – entrata in vigore in data 01.01.2022 (RM 495/2022)

<sup>55</sup> Approvato dal CC durante la seduta del 15.12.2021 – approvazione SEL del 28.03.2022 (Inc. 2597) – entrata in vigore in data 01.01.2022 (RM 495/2022)

<sup>56</sup> Approvato dal CC durante la seduta del 25.09.2008 – approvazione SEL del 14.11.2008 (Inc. no. 124-RE-10343) – entrata in vigore in data 1. gennaio 2009 (RM 266/2008)

<sup>57</sup> Approvato dal CC durante la seduta del 25.09.2008 – approvazione SEL del 14.11.2008 (Inc. no. 124-RE-10343) – entrata in vigore in data 1. gennaio 2009 (RM 266/2008)

<sup>58</sup> Approvato dal CC durante la seduta del 25.09.2008 – approvazione SEL del 14.11.2008 (Inc. no. 124-RE-10343) – entrata in vigore in data 1. gennaio 2009 (RM 266/2008)

<sup>59</sup> Approvato dal CC durante la seduta del 15.12.2021 – approvazione SEL del 28.03.2022 (Inc. 2597) – entrata in vigore in data 01.01.2022 (RM 495/2022)

<sup>60</sup> Approvato dal CC durante la seduta del 15.12.2021 – approvazione SEL del 28.03.2022 (Inc. 2597) – entrata in vigore in data 01.01.2022 (RM 495/2022)

- f) matrimonio di figli o fratelli, decessi di nonni, suoceri, cognati, nipoti e zii, per trasloco o altre circostanze speciali in famiglia 1 giorno<sup>61 62</sup>.
  - g) congedo paternità secondo il diritto federale<sup>63</sup>.
- <sup>2</sup> Abrogato<sup>64</sup>.

**Congedo con deduzione di stipendio**

**Art. 21** <sup>1</sup> L'autorità di nomina può concedere al dipendente un congedo totale o parziale con deduzione di stipendio e relativi supplementi e indennità, conservando per il periodo massimo di 3 anni la validità del rapporto d'impiego. Per ragioni di studio tale periodo può essere prolungato sino a 4 anni.

<sup>2</sup> Il congedo può essere concesso per ragioni di studio, di perfezionamento o riqualificazione professionale, per attività culturali, sindacali e sportive, per servizio militare volontario, per seri motivi personali o familiari, come pure in caso di nascita o di adozione, e per compiti di manifesta utilità pubblica.

<sup>3</sup> Abrogato<sup>65</sup>.

**Assenze**

**Art. 22** <sup>1</sup> In caso di assenza per malattia, infortunio o altri motivi, l'impiegato ha l'obbligo di avvertire immediatamente il segretario comunale<sup>66</sup>.

<sup>2</sup> L'impiegato, durante la malattia, non può frequentare locali o manifestazioni pubbliche<sup>67</sup>.

<sup>3</sup> Il terzo giorno di assenza per malattia o infortunio deve presentare un certificato medico. Nel computo sono comprensivi i giorni festivi e di riposo<sup>68</sup>.

<sup>4</sup> Il Municipio può, in ogni tempo, chiedere altri certificati, invitare il dipendente a sottoporsi alla visita di un suo medico di fiducia, fare eseguire ulteriori accertamenti.

<sup>5</sup> In caso di mancato avviso o di mancata presentazione dei certificati medici, l'assenza è considerata arbitraria.

<sup>6</sup> Le assenze per ragioni d'ufficio o d'altra natura devono essere espressamente autorizzate dal segretario comunale<sup>69</sup>.

---

<sup>61</sup> Approvato dal CC durante la seduta del 17.12.2020 – approvazione SEL del 31.03.2021 (Inc. RE n. 903) – entrata in vigore in data 1. luglio 2021 (RM 2492/2021)

<sup>62</sup> Approvato dal CC durante la seduta del 15.12.2021 – approvazione SEL del 28.03.2022 (Inc. 2597) – entrata in vigore in data 01.01.2022 (RM 495/2022)

<sup>63</sup> Approvato dal CC durante la seduta del 15.12.2021 – approvazione SEL del 28.03.2022 (Inc. 2597) – entrata in vigore in data 01.01.2022 (RM 495/2022)

<sup>64</sup> Approvato dal CC durante la seduta del 25.09.2008 – approvazione SEL del 14.11.2008 (Inc. no. 124-RE-10343) – entrata in vigore in data 1. gennaio 2009 (RM 266/2008)

<sup>65</sup> Approvato dal CC durante la seduta del 15.12.2021 – approvazione SEL del 28.03.2022 (Inc. 2597) – entrata in vigore in data 01.01.2022 (RM 495/2022)

<sup>66</sup> Approvato dal CC durante la seduta del 15.12.2021 – approvazione SEL del 28.03.2022 (Inc. 2597) – entrata in vigore in data 01.01.2022 (RM 495/2022)

<sup>67</sup> Approvato dal CC durante la seduta del 25.09.2008 – approvazione SEL del 14.11.2008 (Inc. no. 124-RE-10343) – entrata in vigore in data 1. gennaio 2009 (RM 266/2008)

<sup>68</sup> Approvato dal CC durante la seduta del 25.09.2008 – approvazione SEL del 14.11.2008 (Inc. no. 124-RE-10343) – entrata in vigore in data 1. gennaio 2009 (RM 266/2008)

<sup>69</sup> Approvato dal CC durante la seduta del 15.12.2021 – approvazione SEL del 28.03.2022 (Inc. 2597) – entrata in vigore in data 01.01.2022 (RM 495/2022)

<sup>7</sup> Le assenze per motivi urgenti ed improvvisi, sino a due ore, sono autorizzate dal segretario comunale<sup>70</sup>.

<sup>8</sup> Chi intende usufruire di una assenza prolungata per vacanze, servizio militare o altro motivo deve inoltrare richiesta scritta al Municipio ed ottenere regolare autorizzazione, tranne nei casi di servizio militare obbligatorio o di forza maggiore<sup>71</sup>.

**Gestione  
delle  
presenze  
e  
delle  
assenze<sup>72</sup>**

**Art. 22 a** <sup>1</sup> Le modalità operative di gestione delle presenze e delle assenze dei dipendenti, sono disciplinate dal Municipio.

**Sistemi  
d'informazio-  
ne<sup>73</sup>**

**Art. 22 b** <sup>1</sup> Il segretario comunale è responsabile dell'elaborazione dei dati necessari alla gestione del personale e degli stipendi. Esso gestisce sistemi d'informazione e di documentazione informatizzati per:

- a) la gestione delle candidature ai concorsi pubblici;
- b) la gestione e l'amministrazione del personale;
- c) se del caso l'allestimento di statistiche;
- d) se del caso altre esigenze comunali.

<sup>2</sup> I sistemi d'informazione possono in particolare contenere dati relativi alla candidatura, alla carriera professionale, alle procedure amministrative, agli stipendi, alla gestione delle presenze e assenze, compresi dati personali meritevoli di particolare protezione; sono segnatamente tali i dati relativi alla sfera familiare, allo stato di salute, alle valutazioni sulle prestazioni e sul comportamento professionali e alle procedure e sanzioni disciplinari e penali.

<sup>3</sup> Il segretario comunale garantisce la gestione e la sicurezza tecnica dei sistemi d'informazione.

**Digitaliz-  
zazione dei  
documenti  
cartacei<sup>74</sup>**

**Art. 22 c** <sup>1</sup> Il segretario comunale può digitalizzare e riprendere nei sistemi d'informazione i documenti cartacei. La copia digitale del documento, con le necessarie misure di sicurezza, è presunta equivalente all'originale cartaceo. In seguito, l'originale cartaceo può essere restituito o se date le premesse distrutto.

---

<sup>70</sup> Approvato dal CC durante la seduta del 15.12.2021 – approvazione SEL del 28.03.2022 (Inc. 2597) – entrata in vigore in data 01.01.2022 (RM 495/2022)

<sup>71</sup> Approvato dal CC durante la seduta del 15.12.2021 – approvazione SEL del 28.03.2022 (Inc. 2597) – entrata in vigore in data 01.01.2022 (RM 495/2022)

<sup>72</sup> Approvato dal CC durante la seduta del 15.12.2015 – approvazione SEL del 23.02.2016 (Inc. no. 124-RE-13692) – entrata in vigore in data 1. gennaio 2016 (RM 1692/2016)

<sup>73</sup> Approvato dal CC durante la seduta del 15.12.2021 – approvazione SEL del 28.03.2022 (Inc. 2597) – entrata in vigore in data 01.01.2022 (RM 495/2022)

<sup>74</sup> Approvato dal CC durante la seduta del 15.12.2021 – approvazione SEL del 28.03.2022 (Inc. 2597) – entrata in vigore in data 01.01.2022 (RM 495/2022)

**Trasmissione sistema di dati<sup>75</sup>** **Art. 22 d** <sup>1</sup> Il segretario comunale può trasmettere regolarmente, se del caso attraverso procedura di richiamo, i dati personali necessari all'adempimento dei seguenti compiti legali:

- a) al Municipio per l'espletamento delle sue competenze di legge in base alla Legge organica comunale, alle leggi settoriali e ai regolamenti comunali;
- b) ai funzionari dirigenti e al personale espressamente designato delle unità amministrative, per gli aspetti di gestione del personale;
- c) all'Istituto di previdenza, per la gestione della previdenza professionale degli assicurati;
- d) agli altri servizi/personone in base a specifiche esigenze comunali.

**Trasmissione puntuale di dati<sup>76</sup>** **Art. 22 e** <sup>1</sup> Il segretario comunale può trasmettere in singoli casi dati personali ad organi pubblici o a privati se è previsto dalla legge, se sussiste una necessità per l'adempimento di compiti legali o se la persona interessata ha dato il suo consenso scritto, libero e informato.

**Altre elaborazioni di dati<sup>77</sup>** **Art. 22 f** <sup>1</sup> Il segretario comunale può elaborare dati del personale per scopi che esulano da quelli dell'art. 22 b, se ciò è necessario per l'adempimento di compiti legali o a garanzia d'interessi legittimi dei dipendenti o dell'amministrazione comunale.

**Dati personali relative alla salute<sup>78</sup>** **Art. 22 g** <sup>1</sup> Il medico di fiducia del dipendente è responsabile dell'elaborazione dei dati personali sulla salute del dipendente che è affidato alle sue cure, in particolare quelli relativi alla valutazione della loro idoneità lavorativa e al suo accompagnamento medico.

<sup>2</sup> Esso può comunicare al servizio responsabile dell'art. 22 b unicamente le conclusioni attinenti a idoneità o inidoneità lavorativa della persona interessata, al grado, alla causa e alla durata presumibile dell'inabilità lavorativa e eventuali altre conclusioni necessarie all'assunzione e alla gestione del rapporto d'impiego.

---

<sup>75</sup> Approvato dal CC durante la seduta del 15.12.2021 – approvazione SEL del 28.03.2022 (Inc. 2597) – entrata in vigore in data 01.01.2022 (RM 495/2022)

<sup>76</sup> Approvato dal CC durante la seduta del 15.12.2021 – approvazione SEL del 28.03.2022 (Inc. 2597) – entrata in vigore in data 01.01.2022 (RM 495/2022)

<sup>77</sup> Approvato dal CC durante la seduta del 15.12.2021 – approvazione SEL del 28.03.2022 (Inc. 2597) – entrata in vigore in data 01.01.2022 (RM 495/2022)

<sup>78</sup> Approvato dal CC durante la seduta del 15.12.2021 – approvazione SEL del 28.03.2022 (Inc. 2597) – entrata in vigore in data 01.01.2022 (RM 495/2022)

**Conservazione dei dati<sup>79</sup>**

**Art. 22 h** <sup>1</sup> I dati dei candidati non assunti sono restituiti o con il loro consenso eliminati dopo tre mesi dal termine della procedura di assunzione, ad eccezione della lettera di candidatura e dei dati anagrafici ivi contenuti che sono conservati per un anno. Possono essere conservati oltre questo termine con il consenso scritto, libero e informato del dipendente, se ne è dato un interesse per quest'ultimo.

<sup>2</sup> I dati personali dei dipendenti possono essere conservati per dieci anni dalla fine del rapporto d'impiego. Altri dati possono essere conservati oltre questo termine con il consenso scritto, libero e informato del dipendente.

<sup>3</sup> Sono conservati per una durata di trent'anni dalla fine del rapporto di impiego ai fini di un'eventuale riassunzione i dati anagrafici, l'allocazione organizzativa, la funzione ricoperta, l'entrata in servizio e le mutazioni nella carriera del dipendente.

<sup>4</sup> I dati del personale possono essere conservati in forma anonimizzata a scopo statistico e di ricerca in base alla legge sulla protezione dei dati.

**Disposizione esecutive<sup>80</sup>**

**Art. 22 i** <sup>1</sup> Il Municipio può disciplinare tramite direttiva i particolari, segnatamente i diritti e le modalità di accesso ai sistemi d'informazione, la digitalizzazione dei documenti cartacei, le modalità di conservazione e le misure di sicurezza dei dati.

**Diritto suppletivo<sup>81</sup>**

**Art. 22 l** <sup>1</sup> Rimangono riservate le disposizioni della legge sulla protezione dei dati personali del 9 marzo 1987.

**Sorveglianza sul posto di lavoro<sup>82</sup>**

**Art. 22 m** <sup>1</sup> Non è ammesso l'impiego di sistemi di sorveglianza nominativa, durevole e in tempo reale della sfera privata o personale dei dipendenti sul posto di lavoro.

<sup>2</sup> La violazione di norme comportamentali sull'uso delle risorse informatiche, o il relativo sospetto, va constatato tramite una sorveglianza non nominativa dei dati raccolti o grazie ad indizi fortuiti.

<sup>3</sup> È ammessa l'analisi nominativa puntuale dei dati personali raccolti tramite sistemi di sorveglianza, in caso di constatazione o di relativi sospetti concreti di violazione delle norme comportamentali secondo il cpv. 2.

<sup>4</sup> Il responsabile della sicurezza adotta le misure tecniche e organizzative necessarie per prevenire gli abusi.

---

<sup>79</sup> Approvato dal CC durante la seduta del 15.12.2021 – approvazione SEL del 28.03.2022 (Inc. 2597) – entrata in vigore in data 01.01.2022 (RM 495/2022)

<sup>80</sup> Approvato dal CC durante la seduta del 15.12.2021 – approvazione SEL del 28.03.2022 (Inc. 2597) – entrata in vigore in data 01.01.2022 (RM 495/2022)

<sup>81</sup> Approvato dal CC durante la seduta del 15.12.2021 – approvazione SEL del 28.03.2022 (Inc. 2597) – entrata in vigore in data 01.01.2022 (RM 495/2022)

<sup>82</sup> Approvato dal CC durante la seduta del 15.12.2021 – approvazione SEL del 28.03.2022 (Inc. 2597) – entrata in vigore in data 01.01.2022 (RM 495/2022)

<sup>5</sup> I sistemi di sorveglianza o di controllo, se sono necessari per altre ragioni, devono essere concepiti e disposti in modo da non pregiudicare la salute e la libertà di movimento dei dipendenti.

**Abitazione di servizio**

**Art. 23** <sup>1</sup> Se ragioni di servizio lo esigono può essere imposto al dipendente l'obbligo di risiedere in un appartamento di servizio<sup>83</sup>.

<sup>2</sup> Il Municipio stabilisce mediante speciale ordinanza le norme per l'assegnazione di appartamenti di servizio e il canone di locazione.

<sup>3</sup> Il dipendente beneficiario di un appartamento di servizio avrà in ogni caso a suo carico le spese di illuminazione, acqua, ecc., le spese di riscaldamento potranno essere computate nel canone di affitto.

<sup>4</sup> Se per ragioni qualsiasi non fosse possibile allestire un conguaglio separato per tali spese il Municipio stabilirà ogni anno l'importo a forfait dovuto dal dipendente al Comune.

<sup>5</sup> Il canone di locazione e l'eventuale importo di cui sopra saranno dedotti mensilmente dallo stipendio del dipendente beneficiario.

**Domicilio di lavoro**<sup>84</sup>

**Art. 24** <sup>1</sup> Abrogato.

<sup>2</sup> Abrogato.

**Uniformi e abiti da lavoro**

**Art. 25** <sup>1</sup> Gli impiegati del Comune, ricevono gratuitamente l'uniforme e altri capi di vestiario, nei casi prescritti e secondo le necessità da determinare dal Municipio<sup>85</sup>.

<sup>2</sup> Nessun supplemento di stipendio potrà essere rivendicato dai dipendenti ai quali, durante l'anno, non venne consegnata l'uniforme o abiti di lavoro.

**Diritto di associazione**

**Art. 26** <sup>1</sup> All'impiegato è garantito il diritto di associazione nei limiti stabiliti dalla Costituzione federale.

---

<sup>83</sup> Approvato dal CC durante la seduta del 15.12.2021 – approvazione SEL del 28.03.2022 (Inc. 2597) – entrata in vigore in data 01.01.2022 (RM 495/2022)

<sup>84</sup> Approvato dal CC durante la seduta del 15.12.2021 – approvazione SEL del 28.03.2022 (Inc. 2597) – entrata in vigore in data 01.01.2022 (RM 495/2022)

<sup>85</sup> Approvato dal CC durante la seduta del 04.06.2019 – approvazione SEL del 23.09.2019 (Inc. no. 124-RE-15244) – entrata in vigore in data 1. luglio 2019 (RM 1754/2019)

**Formazione  
continua o  
aggiorna-  
mento  
professionale**  
86

**Art. 26 a** <sup>1</sup> Il Municipio promuove e pianifica la formazione continua e l'aggiornamento professionale dei propri impiegati.  
<sup>2</sup> Gli investimenti nell'ambito della formazione continua e nell'aggiornamento professionale possono essere:

- a) obbligatori: necessari per lo svolgimento della funzione. Di principio sono indicati nel bando di concorso o discendono da norme di diritto superiore;
- b) facoltativi: ritenuti affini alla sua funzione.

I costi di formazione obbligatoria sono a carico del Comune, come pure il tempo necessario per la frequenza del corso e dell'esame. La frequenza al corso o all'esame non dà diritto al riconoscimento delle ore supplementari compreso i supplementi di cui all'art. 18.

I costi di formazione facoltativa e/o le ore di frequenza possono essere sostenuti dal Comune su decisione del Municipio, all'impiegato può essere richiesta una partecipazione ai costi di formazione fino ad un massimo del 50%. L'ordinanza municipale ne disciplina le modalità<sup>87 88</sup>.

<sup>3</sup> In caso di dimissioni o per il sopraggiungere alla scadenza dell'incarico il Municipio può richiedere al collaboratore il rimborso pro rata temporis degli investimenti sostenuti dal Comune in questi ambiti nel lasso di tempo dei quattro anni successivi al termine della formazione<sup>89 90</sup>.

**Classificazio-  
ne e  
qualifiche**

**Art. 27<sup>91</sup>**

<sup>1</sup> Le classi, le funzioni e i requisiti sono indicati nell'Appendice 1<sup>92</sup>.

<sup>93</sup> Abrogato Segretario<sup>94</sup>

<sup>95</sup> Abrogato Vice segretario<sup>96</sup>

<sup>97</sup> Abrogato Contabile<sup>98</sup>

---

<sup>86</sup> Approvato dal CC durante la seduta del 25.09.2008 – approvazione SEL del 14.11.2008 (Inc. no. 124-RE-10343) – entrata in vigore in data 1. gennaio 2009 (RM 266/2008)

<sup>87</sup> Approvato dal CC durante la seduta del 15.12.2021 – approvazione SEL del 28.03.2022 (Inc. 2597) – entrata in vigore in data 01.01.2022 (RM 495/2022)

<sup>88</sup> Approvato dal CC durante la seduta del 15.12.2021 – approvazione SEL del 28.03.2022 (Inc. 2597) – entrata in vigore in data 01.01.2022 (RM 495/2022)

<sup>89</sup> Approvato dal CC durante la seduta del 15.12.2021 – approvazione SEL del 28.03.2022 (Inc. 2597) – entrata in vigore in data 01.01.2022 (RM 495/2022)

<sup>90</sup> Approvato dal CC durante la seduta del 15.12.2021 – approvazione SEL del 28.03.2022 (Inc. 2597) – entrata in vigore in data 01.01.2022 (RM 495/2022)

<sup>91</sup> Approvato dal CC durante la seduta del 25.09.2008 – approvazione SEL del 14.11.2008 (Inc. no. 124-RE-10343) – entrata in vigore in data 1. gennaio 2009 (RM 266/2008)

<sup>92</sup> Approvato dal CC durante la seduta del 27.07.2023 – approvazione SEL del 27.07.2023 (Inc. 5178) – entrata in vigore in data 1 luglio 2023 (RM 1193/2023)

<sup>93</sup> Approvato dal CC durante la seduta del 13.06.2017 – approvazione SEL del 28.08.2017 (Inc. no. 124-RE-14327) – entrata in vigore in data 1 gennaio 2018 (RM 702/2017)

<sup>94</sup> Approvato dal CC durante la seduta del 27.07.2023 – approvazione SEL del 27.07.2023 (Inc. 5178) – entrata in vigore in data 1 luglio 2023 (RM 1193/2023)

<sup>95</sup> Approvato dal CC durante la seduta del 13.06.2017 – approvazione SEL del 28.08.2017 (Inc. no. 124-RE-14327) – entrata in vigore in data 1 gennaio 2018 (RM 702/2017)

<sup>96</sup> Approvato dal CC durante la seduta del 27.07.2023 – approvazione SEL del 27.07.2023 (Inc. 5178) – entrata in vigore in data 1 luglio 2023 (RM 1193/2023)

<sup>97</sup> Approvato dal CC durante la seduta del 13.06.2017 – approvazione SEL del 28.08.2017 (Inc. no. 124-RE-14327) – entrata in vigore in data 1 gennaio 2018 (RM 702/2017)

<sup>98</sup> Approvato dal CC durante la seduta del 27.07.2023 – approvazione SEL del 27.07.2023 (Inc. 5178) – entrata in vigore in data 1 luglio 2023 (RM 1193/2023)

<sup>99</sup> Abrogato Impiegati di cancelleria<sup>100</sup>

Abrogato<sup>101</sup>

<sup>102</sup> Abrogato Tecnico<sup>103 104 105</sup>

Abrogato<sup>106</sup>

Abrogato<sup>107</sup>

Abrogato Capo squadra<sup>108</sup>

<sup>109</sup> Abrogato Operaio qualificato<sup>110</sup>

Abrogato Operai<sup>111</sup>

Abrogato Custode centro<sup>112</sup>

Abrogato Cuoco<sup>113</sup>

<sup>114</sup> Abrogato Inserviente<sup>115</sup>

<sup>116</sup> Abrogato Collaboratore pausa meridiani<sup>117</sup>

Abrogato LORD docenti scuola dell'infanzia<sup>118</sup>

Abrogato LORD docenti scuola elementare<sup>119</sup>

<sup>2</sup> Per analogia si applica la pianta e la classificazione degli impiegati dello Stato e docenti, secondo la L. sugli stipendi degli impiegati dello Stato e dei docenti<sup>120 121</sup>.

---

<sup>99</sup> Approvato dal CC durante la seduta del 13.06.2017 – approvazione SEL del 28.08.2017 (Inc. no. 124-RE-14327) – entrata in vigore in data 1 gennaio 2018 (RM 702/2017)

<sup>100</sup> Approvato dal CC durante la seduta del 27.07.2023 – approvazione SEL del 27.07.2023 (Inc. 5178) – entrata in vigore in data 1 luglio 2023 (RM 1193/2023)

<sup>101</sup> Approvato dal CC durante la seduta del 13.06.2017 – approvazione SEL del 28.08.2017 (Inc. no. 124-RE-14327) – entrata in vigore in data 1 gennaio 2018 (RM 702/2017)

<sup>102</sup> Approvato dal CC durante la seduta del 13.06.2017 – approvazione SEL del 28.08.2017 (Inc. no. 124-RE-14327) – entrata in vigore in data 1 gennaio 2018 (RM 702/2017)

<sup>103</sup> Approvato dal CC durante la seduta del 17.12.2014 – approvazione SEL del 18.06.2015 (Inc. no. 124-RE-13123) – entrata in vigore in data 1 settembre 2015 (RM 1380/2015)

<sup>104</sup> Approvato dal CC durante la seduta del 26.10.2017 – approvazione SEL dell'8.01.2018 (Inc. no. 124-RE-14465) – entrata in vigore in data 1 gennaio 2018 (RM 887/2018)

<sup>105</sup> Approvato dal CC durante la seduta del 27.07.2023 – approvazione SEL del 27.07.2023 (Inc. 5178) – entrata in vigore in data 1 luglio 2023 (RM 1193/2023)

<sup>106</sup> Approvato dal CC durante la seduta del 17.12.2014 – approvazione SEL del 18.06.2015 (Inc. no. 124-RE-13123) – entrata in vigore in data 1 settembre 2015 (RM 1380/2015)

<sup>107</sup> Approvato dal CC durante la seduta del 17.12.2014 – approvazione SEL del 18.06.2015 (Inc. no. 124-RE-13123) – entrata in vigore in data 1 settembre 2015 (RM 1380/2015)

<sup>108</sup> Approvato dal CC durante la seduta del 13.06.2017 – approvazione SEL del 28.08.2017 (Inc. no. 124-RE-14327) – entrata in vigore in data 1 gennaio 2018 (RM 702/2017)

<sup>109</sup> Approvato dal CC durante la seduta del 13.06.2017 – approvazione SEL del 28.08.2017 (Inc. no. 124-RE-14327) – entrata in vigore in data 1 gennaio 2018 (RM 702/2017)

<sup>110</sup> Approvato dal CC durante la seduta del 27.07.2023 – approvazione SEL del 27.07.2023 (Inc. 5178) – entrata in vigore in data 1 luglio 2023 (RM 1193/2023)

<sup>111</sup> Approvato dal CC durante la seduta del 13.06.2017 – approvazione SEL del 28.08.2017 (Inc. no. 124-RE-14327) – entrata in vigore in data 1 gennaio 2018 (RM 702/2017)

<sup>112</sup> Approvato dal CC durante la seduta del 13.06.2017 – approvazione SEL del 28.08.2017 (Inc. no. 124-RE-14327) – entrata in vigore in data 1 gennaio 2018 (RM 702/2017)

<sup>113</sup> Approvato dal CC durante la seduta del 13.06.2017 – approvazione SEL del 28.08.2017 (Inc. no. 124-RE-14327) – entrata in vigore in data 1 gennaio 2018 (RM 702/2017)

<sup>114</sup> Approvato dal CC durante la seduta del 13.06.2017 – approvazione SEL del 28.08.2017 (Inc. no. 124-RE-14327) – entrata in vigore in data 1 gennaio 2018 (RM 702/2017)

<sup>115</sup> Approvato dal CC durante la seduta del 27.07.2023 – approvazione SEL del 27.07.2023 (Inc. 5178) – entrata in vigore in data 1 luglio 2023 (RM 1193/2023)

<sup>116</sup> Approvato dal CC durante la seduta del 27.04.2022 – approvazione SEL del 11.07.2022 (Inc. 3383) – entrata in vigore in data 1 settembre 2022 (RM 626/2022)

<sup>117</sup> Approvato dal CC durante la seduta del 27.07.2023 – approvazione SEL del 27.07.2023 (Inc. 5178) – entrata in vigore in data 1 luglio 2023 (RM 1193/2023)

<sup>118</sup> Approvato dal CC durante la seduta del 27.07.2023 – approvazione SEL del 27.07.2023 (Inc. 5178) – entrata in vigore in data 1 luglio 2023 (RM 1193/2023)

<sup>119</sup> Approvato dal CC durante la seduta del 27.07.2023 – approvazione SEL del 27.07.2023 (Inc. 5178) – entrata in vigore in data 1 luglio 2023 (RM 1193/2023)

<sup>120</sup> Approvato dal CC durante la seduta del 17.12.2014 – approvazione SEL del 18.06.2015 (Inc. no. 124-RE-13123) – entrata in vigore in data 1 settembre 2015 (RM 1380/2015)

<sup>121</sup> Approvato dal CC durante la seduta del 13.06.2017 – approvazione SEL del 28.08.2017 (Inc. no. 124-RE-14327) – entrata in vigore in data 1 gennaio 2018 (RM 702/2017)

**Valutazione**  
**122**

**Art. 27 a** <sup>1</sup> Durante il periodo di prova, la valutazione è obbligatoria e le prestazioni sono misurate con le note ottimo, buono, soddisfacente, parzialmente soddisfacente e insoddisfacente e sono valutate sulla base:

- a) del mansionario
- b) del comportamento e della competenza
- c) della valutazione complessiva
- d) delle indicazioni di miglioramento

<sup>2</sup> Trascorso il periodo di prova, il collaboratore sarà valutato annualmente<sup>123</sup>.

**Tredicesima mensilità**

**Art. 28** <sup>1</sup> L'impiegato del Comune è retribuito in tredici mensilità e la tredicesima è inclusa nella scala stipendi.

<sup>2</sup> La tredicesima mensilità è versata con lo stipendio di dicembre<sup>124</sup>.

<sup>3</sup> La tredicesima mensilità sarà elargita con il sistema pro-rata per gli impiegati che sono assunti o che lasciano il loro impiego durante l'anno.

<sup>4</sup> In caso di assenza, per la tredicesima fa stato quanto dispone l'art. 43 lett b).

**Gratificazioni per anzianità di servizio**

**Art. 29** <sup>1</sup> A partire dal 20.mo anno di servizio e successivamente ogni 5 anni, al dipendente viene accordata una gratificazione pari all'ultimo stipendio mensile percepito; tale gratificazione può essere corrisposta anche se gli anni di servizio non sono stati prestati consecutivamente.

<sup>2</sup> Per stabilire l'anzianità di servizio i congedi senza stipendio concessi secondo l'art. 20 non sono computabili se in un anno civile vengono effettuati complessivamente meno di 30 giorni.

<sup>3</sup> La gratificazione, su richiesta del dipendente, può essere sostituita con un congedo pagato da una sino a quattro settimane, qualora le condizioni di servizio lo consentano.

**Stipendio iniziale**

**Art. 30** <sup>1</sup> Lo stipendio iniziale corrisponde al minimo della funzione a cui è nominato il dipendente.

<sup>2</sup> Il municipio determinerà eventuali eccezioni per la particolare attitudine dell'impiegato.

---

<sup>122</sup> Approvato dal CC durante la seduta del 25.09.2008 – approvazione SEL del 14.11.2008 (Inc. no. 124-RE-10343) – entrata in vigore in data 1. gennaio 2009 (RM 266/2008)

<sup>123</sup> Approvato dal CC durante la seduta del 13.06.2017 – approvazione SEL del 28.08.2017 (Inc. no. 124-RE-14327) – entrata in vigore in data 1 gennaio 2018 (RM 702/2017)

<sup>124</sup> Approvato dal CC durante la seduta del 25.09.2008 – approvazione SEL del 14.11.2008 (Inc. no. 124-RE-10343) – entrata in vigore in data 1. gennaio 2009 (RM 266/2008)

**Aumenti annuali**

**Art. 31** <sup>1</sup> Abrogato<sup>125</sup>.

<sup>2</sup> <sup>126</sup> Abrogato<sup>127</sup>.

<sup>3</sup> La valutazione sancita dall'art. 27 a cpv 2, determinerà l'adeguamento salariale annuo. La stessa poggerà su uno o più criteri ancorati all'art. 27 a cpv 1. L'ordinanza municipale ne disciplinerà le modalità<sup>128</sup>.

<sup>4</sup> Le note "buono" e "ottimo" emerse nella valutazione complessiva danno diritto all'adeguamento salariale<sup>129</sup>.

**Soppressione degli aumenti salariali<sup>130</sup>**

**Art. 31 bis** <sup>1</sup> Il diritto sancito nell'art. 31:

a) può essere soppresso per ragioni di ordine finanziario. Il Municipio può sottoporre per ratifica al Consiglio comunale, durante la seconda sessione di Legislativo comunale, di attivare tale misura. La stessa si estenderà a tutti gli impiegati e sarà limitata al solo anno a cui si riferisce il preventivo;

b) 1. non è riconosciuto all'impiegato, il quale è nel periodo di prova previsto dall'art. 5;

2. non è riconosciuto all'impiegato che otterrà, al termine del periodo di prova di cui all'art. 5, una valutazione "soddisfacente", secondo l'art. 27 a cpv 1. Tale misura rimarrà attiva sino al 31.12 dell'anno in cui termina il periodo di prova previsto dall'art. 5.

**Stipendio a tempo parziale<sup>131</sup>**

**Art. 31 a** <sup>1</sup> Al personale occupato a tempo parziale lo stipendio della rispettiva classe sarà corrisposto proporzionalmente alle ore di lavoro prestate.

**Indennità di picchetto<sup>132</sup>**

**Art. 31 b** <sup>1</sup> Per picchetto si intende il personale, che su ordine del Municipio, rimane a disposizione del Comune per garantire un intervento celere in momenti o situazioni particolari, durante i giorni di: sabato, domenica o festivi.

<sup>2</sup> Il personale che lo effettua, riceve un'indennità forfetaria giornaliera di CHF 50.—.

<sup>3</sup> I compensi fuori orario eseguiti durante i giorni di picchetto, di cui al cpv 1, sono calcolati secondo l'art. 18.

---

<sup>125</sup> Approvato dal CC durante la seduta del 13.06.2017 – approvazione SEL del 28.08.2017 (Inc. no. 124-RE-14327) – entrata in vigore in data 1 gennaio 2018 (RM 702/2017)

<sup>126</sup> Approvato dal CC durante la seduta del 17.12.2014 – approvazione SEL del 18.06.2015 (Inc. no. 124-RE-13123) – entrata in vigore in data 1 settembre 2015 (RM 1380/2015)

<sup>127</sup> Approvato dal CC durante la seduta del 13.06.2017 – approvazione SEL del 28.08.2017 (Inc. no. 124-RE-14327) – entrata in vigore in data 1 gennaio 2018 (RM 702/2017)

<sup>128</sup> Approvato dal CC durante la seduta del 13.06.2017 – approvazione SEL del 28.08.2017 (Inc. no. 124-RE-14327) – entrata in vigore in data 1 gennaio 2018 (RM 702/2017)

<sup>129</sup> Approvato dal CC durante la seduta del 26.10.2017 – approvazione SEL dell'8.01.2018 (Inc. no. 124-RE-14465) – entrata in vigore in data 1 gennaio 2018 (RM 887/2018)

<sup>130</sup> Approvato dal CC durante la seduta del 17.12.2014 – approvazione SEL del 18.06.2015 (Inc. no. 124-RE-13123) – entrata in vigore in data 1 settembre 2015 (RM 1380/2015)

<sup>131</sup> Approvato dal CC durante la seduta del 25.09.2008 – approvazione SEL del 14.11.2008 (Inc. no. 124-RE-10343) – entrata in vigore in data 1. gennaio 2009 (RM 266/2008)

<sup>132</sup> Approvato dal CC durante la seduta del 25.09.2008 – approvazione SEL del 14.11.2008 (Inc. no. 124-RE-10343) – entrata in vigore in data 1. gennaio 2009 (RM 266/2008)

**Stipendio in caso di promozione/trasferimento** **Art. 32** <sup>1</sup> Nei casi di promozione o riclassificazione il nuovo stipendio corrisponde al minimo all'importo dell'ultimo stipendio annuale percepito, maggiorato di un aumento arrotondato all'aumento superiore previsto dalla nuova classe.  
<sup>2</sup> Se al dipendente viene assegnata un'altra funzione, lo stipendio verrà adeguato secondo l'art. 27<sup>133</sup>.  
<sup>3</sup> Abrogato<sup>134</sup>.  
<sup>4</sup> L'attribuzione di altre e/o diverse mansioni correlate alla funzione del dipendente, non dà diritto ad una riclassificazione salariale<sup>135</sup>.

**Stipendio orario**<sup>136</sup> **Art. 32 a** <sup>1</sup> Lo stipendio orario viene calcolato dividendo quello mensile (1/13) per 182 ore, maggiorato di eventuali indennità di rincaro. A questo importo vengono aggiunte:  
a) le vacanze in ragione dell'8.33 % (per 20 giorni di vacanza), del 10.64 % (per 25 giorni di vacanza) o del 13.04 % (per 30 giorni di vacanza)<sup>137</sup>  
b) la tredicesima mensilità in ragione dell'8.33 %  
Il totale rappresenta il salario orario lordo.

**Indennità per economia domestica**<sup>138</sup> **Art. 33** <sup>1</sup> Abrogato<sup>139</sup>.  
<sup>2</sup> Abrogato.  
<sup>3</sup> Abrogato.

**Assegni per i figli** **Art. 34** <sup>1</sup> Il dipendente ha diritto ad un'indennità annua per i figli pari a quella stabilita dalla legge sugli assegni di famiglia (LAF)<sup>140</sup>.  
<sup>2</sup> Abrogato<sup>141</sup>.  
<sup>3</sup> Abrogato<sup>142</sup>.  
<sup>4</sup> Abrogato<sup>143</sup>.

---

<sup>133</sup> Approvato dal CC durante la seduta del 15.12.2021 - approvazione SEL del 28.03.2022 (Inc. 2597) - entrata in vigore in data 01.01.2022 (RM 495/2022)

<sup>134</sup> Approvato dal CC durante la seduta del 15.12.2021 - approvazione SEL del 28.03.2022 (Inc. 2597) - entrata in vigore in data 01.01.2022 (RM 495/2022)

<sup>135</sup> Approvato dal CC durante la seduta del 15.12.2021 - approvazione SEL del 28.03.2022 (Inc. 2597) - entrata in vigore in data 01.01.2022 (RM 495/2022)

<sup>136</sup> Approvato dal CC durante la seduta del 25.09.2008 - approvazione SEL del 14.11.2008 (Inc. no. 124-RE-10343) - entrata in vigore in data 1. gennaio 2009 (RM 266/2008)

<sup>137</sup> Approvato dal CC durante la seduta del 15.12.2021 - approvazione SEL del 28.03.2022 (Inc. 2597) - entrata in vigore in data 01.01.2022 (RM 495/2022)

<sup>138</sup> Approvato dal CC durante la seduta del 25.09.2008 - approvazione SEL del 14.11.2008 (Inc. no. 124-RE-10343) - entrata in vigore in data 1. gennaio 2009 (RM 266/2008)

<sup>139</sup> Approvato dal CC durante la seduta del 15.12.2021 - approvazione SEL del 28.03.2022 (Inc. 2597) - entrata in vigore in data 01.01.2022 (RM 495/2022)

<sup>140</sup> Approvato dal CC durante la seduta del 15.12.2021 - approvazione SEL del 28.03.2022 (Inc. 2597) - entrata in vigore in data 01.01.2022 (RM 495/2022)

<sup>141</sup> Approvato dal CC durante la seduta del 15.12.2021 - approvazione SEL del 28.03.2022 (Inc. 2597) - entrata in vigore in data 01.01.2022 (RM 495/2022)

<sup>142</sup> Approvato dal CC durante la seduta del 15.12.2021 - approvazione SEL del 28.03.2022 (Inc. 2597) - entrata in vigore in data 01.01.2022 (RM 495/2022)

<sup>143</sup> Approvato dal CC durante la seduta del 15.12.2021 - approvazione SEL del 28.03.2022 (Inc. 2597) - entrata in vigore in data 01.01.2022 (RM 495/2022)

**Indennità per Art. 35** <sup>1</sup> Abrogato<sup>144</sup>.  
**supplenza**

**Indennità in caso di cessazione del rapporto d'impiego** **Art. 36** <sup>1</sup> L'indennità corrisponde allo stipendio di un mese per ogni anno di servizio a partire dal 10° anno, al massimo a 12 mensilità<sup>145</sup>.  
<sup>2</sup> Nel caso in cui un impiegato accettasse un posto di classe salariale inferiore, l'indennità, verrà limitata alla differenza fra i due stipendi<sup>146</sup>.  
<sup>3</sup> Abrogato<sup>147</sup>.  
<sup>4</sup> Abrogato<sup>148</sup>.  
<sup>5</sup> Abrogato<sup>149</sup>.  
<sup>6</sup> Abrogato<sup>150</sup>.  
<sup>7</sup> Qualora l'impiegato venisse licenziato per propria colpa, cade il diritto all'indennità prevista dal presente articolo.  
Abrogato<sup>151</sup>.

**Indennità ai superstiti** **Art. 37** <sup>1</sup> In caso di morte del dipendente è concessa ai superstiti, oltre alle eventuali prestazioni della cassa pensione, il godimento ulteriore dello stipendio, per tre mesi<sup>152</sup>.

**Indennità per missioni d'ufficio** **Art. 38** <sup>1</sup> Per le missioni d'ufficio, le indennità sono fissate tramite ordinanza municipale<sup>153</sup>.  
<sup>2</sup> Abrogato<sup>154</sup>.

---

<sup>144</sup> Approvato dal CC durante la seduta del 15.12.2021 – approvazione SEL del 28.03.2022 (Inc. 2597) – entrata in vigore in data 01.01.2022 (RM 495/2022)

<sup>145</sup> Approvato dal CC durante la seduta del 15.12.2021 – approvazione SEL del 28.03.2022 (Inc. 2597) – entrata in vigore in data 01.01.2022 (RM 495/2022)

<sup>146</sup> Approvato dal CC durante la seduta del 15.12.2021 – approvazione SEL del 28.03.2022 (Inc. 2597) – entrata in vigore in data 01.01.2022 (RM 495/2022)

<sup>147</sup> Approvato dal CC durante la seduta del 15.12.2021 – approvazione SEL del 28.03.2022 (Inc. 2597) – entrata in vigore in data 01.01.2022 (RM 495/2022)

<sup>148</sup> Approvato dal CC durante la seduta del 15.12.2021 – approvazione SEL del 28.03.2022 (Inc. 2597) – entrata in vigore in data 01.01.2022 (RM 495/2022)

<sup>149</sup> Approvato dal CC durante la seduta del 15.12.2021 – approvazione SEL del 28.03.2022 (Inc. 2597) – entrata in vigore in data 01.01.2022 (RM 495/2022)

<sup>150</sup> Approvato dal CC durante la seduta del 15.12.2021 – approvazione SEL del 28.03.2022 (Inc. 2597) – entrata in vigore in data 01.01.2022 (RM 495/2022)

<sup>151</sup> Approvato dal CC durante la seduta del 15.12.2021 – approvazione SEL del 28.03.2022 (Inc. 2597) – entrata in vigore in data 01.01.2022 (RM 495/2022)

<sup>152</sup> Approvato dal CC durante la seduta del 15.12.2021 – approvazione SEL del 28.03.2022 (Inc. 2597) – entrata in vigore in data 01.01.2022 (RM 495/2022)

<sup>153</sup> Approvato dal CC durante la seduta del 15.12.2021 – approvazione SEL del 28.03.2022 (Inc. 2597) – entrata in vigore in data 01.01.2022 (RM 495/2022)

<sup>154</sup> Approvato dal CC durante la seduta del 15.12.2021 – approvazione SEL del 28.03.2022 (Inc. 2597) – entrata in vigore in data 01.01.2022 (RM 495/2022)

**Indennità e spese di trasferta**     **Art. 39** <sup>1</sup> Abrogato<sup>155</sup>  
a)     Abrogato<sup>156 157</sup>  
b)     Abrogato<sup>158 159</sup>  
c)     Abrogato<sup>160</sup>

**Assicurazione contro gli infortuni**     **Art. 40** <sup>1</sup> Il Comune assicura tutti i dipendenti (nominati o incaricati) contro i rischi dell'infortunio professionale e non professionale e delle malattie professionali, sulla base della legislazione federale<sup>161</sup>.

**Trattenute sullo stipendio**     **Art. 41** <sup>1</sup> Sullo stipendio o salario è trattenuto mensilmente quanto è dovuto al Comune dai dipendenti per contributi alla Cassa pensione, assicurazione per la perdita di salario, AVS-AD, ecc.  
<sup>2</sup> Restano riservate le disposizioni in materia d'esecuzioni e fallimenti.

**Obbligatorietà alla Cassa Pensione**     **Art. 42** <sup>1</sup> Ogni dipendente del Comune è obbligato a far parte della Cassa di previdenza o pensione alle condizioni stabilite dal regolamento<sup>162</sup>.

**Stipendio in caso di assenza**     **Art. 43**  
a)     In caso di inabilità lavorativa per malattia, infortunio, legge federale sull'assicurazione militare, il collaboratore ha diritto allo stipendio intero per i primi 360 giorni e l'80% per i successivi 360 giorni<sup>163</sup>.  
b)     Le assenze interrotte dalla ripresa del lavoro per un periodo inferiore ai 90 giorni, si considerano continuate.  
c)     Abrogato<sup>164 165</sup>.

---

<sup>155</sup> Approvato dal CC durante la seduta del 15.12.2021 – approvazione SEL del 28.03.2022 (Inc. 2597) – entrata in vigore in data 01.01.2022 (RM 495/2022)

<sup>156</sup> Approvato dal CC durante la seduta del 25.09.2008 – approvazione SEL del 14.11.2008 (Inc. no. 124-RE-10343) – entrata in vigore in data 1. gennaio 2009 (RM 266/2008)

<sup>157</sup> Approvato dal CC durante la seduta del 15.12.2021 – approvazione SEL del 28.03.2022 (Inc. 2597) – entrata in vigore in data 01.01.2022 (RM 495/2022)

<sup>158</sup> Approvato dal CC durante la seduta del 15.12.2021 – approvazione SEL del 28.03.2022 (Inc. 2597) – entrata in vigore in data 01.01.2022 (RM 495/2022)

<sup>159</sup> Approvato dal CC durante la seduta del 25.09.2008 – approvazione SEL del 14.11.2008 (Inc. no. 124-RE-10343) – entrata in vigore in data 1. gennaio 2009 (RM 266/2008)

<sup>160</sup> Approvato dal CC durante la seduta del 15.12.2021 – approvazione SEL del 28.03.2022 (Inc. 2597) – entrata in vigore in data 01.01.2022 (RM 495/2022)

<sup>161</sup> Approvato dal CC durante la seduta del 15.12.2021 – approvazione SEL del 28.03.2022 (Inc. 2597) – entrata in vigore in data 01.01.2022 (RM 495/2022)

<sup>162</sup> Approvato dal CC durante la seduta del 15.12.2021 – approvazione SEL del 28.03.2022 (Inc. 2597) – entrata in vigore in data 01.01.2022 (RM 495/2022)

<sup>163</sup> Approvato dal CC durante la seduta del 15.12.2021 – approvazione SEL con modifica d'ufficio del 28.03.2022 (Inc. 2597) – entrata in vigore in data 01.01.2022 (RM 495/2022)

<sup>164</sup> Approvato dal CC durante la seduta del 25.09.2008 – approvazione SEL del 14.11.2008 (Inc. no. 124-RE-10343) – entrata in vigore in data 1. gennaio 2009 (RM 266/2008)

<sup>165</sup> Approvato dal CC durante la seduta del 15.12.2021 – approvazione SEL del 28.03.2022 (Inc. 2597) – entrata in vigore in data 01.01.2022 (RM 495/2022)

- d) Il Municipio ha facoltà in ogni tempo di richiedere accertamenti sullo stato di salute del dipendente ad un medico di fiducia di sua scelta<sup>166</sup>.
- e) In caso di congedo per maternità, la dipendente ha diritto a un congedo pagato di 16 settimane a partire dal giorno del parto con una retribuzione pari al 100% del reddito calcolato secondo i criteri di legge<sup>167</sup>.

**Prestazioni  
dell'assicurazione**

**Art. 44** <sup>1</sup> Le prestazioni dell'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni (LAINF) e dell'assicurazione per perdita di guadagno in caso di malattia spettano al Comune, riservato quanto disposto dagli articoli precedenti<sup>168</sup>.

<sup>2</sup> Il Municipio assicura i dipendenti contro gli infortuni professionali e non professionali.

<sup>3</sup> Abrogato<sup>169</sup>.

<sup>4</sup> Abrogato<sup>170</sup>.

**Servizio  
militare**

**Art. 45** <sup>1</sup> L'impiegato chiamato in servizio militare, e di protezione civile o servizio civile sostitutivo percepisce lo stipendio intero, qualora si tratti di servizi obbligatori<sup>171</sup>.

<sup>2</sup> Le indennità della cassa di compensazione vanno a favore del Comune.

<sup>3</sup> Abrogato<sup>172</sup>.

<sup>4</sup> Lo stipendio in caso di servizio attivo sarà regolato da apposita ordinanza municipale.

<sup>5</sup> I dipendenti che prestano servizio militare durante le vacanze hanno diritto al recupero.

**Personale  
straordinario**  
173

**Art. 46** <sup>1</sup> Abrogato.

<sup>2</sup> Abrogato.

<sup>3</sup> Abrogato.

<sup>4</sup> Abrogato.

<sup>5</sup> Abrogato.

<sup>6</sup> Abrogato.

<sup>7</sup> Abrogato.

---

<sup>166</sup> Approvato dal CC durante la seduta del 15.12.2021 – approvazione SEL del 28.03.2022 (Inc. 2597) – entrata in vigore in data 01.01.2022 (RM 495/2022)

<sup>167</sup> Approvato dal CC durante la seduta del 04.06.2019 – approvazione SEL del 23.09.2019 (Inc. no. 124-RE-15244) – entrata in vigore in data 1. luglio 2019 (RM 1754/2019)

<sup>168</sup> Approvato dal CC durante la seduta del 25.09.2008 – approvazione SEL del 14.11.2008 (Inc. no. 124-RE-10343) – entrata in vigore in data 1. gennaio 2009 (RM 266/2008)

<sup>169</sup> Approvato dal CC durante la seduta del 15.12.2021 – approvazione SEL del 28.03.2022 (Inc. 2597) – entrata in vigore in data 01.01.2022 (RM 495/2022)

<sup>170</sup> Approvato dal CC durante la seduta del 15.12.2021 – approvazione SEL del 28.03.2022 (Inc. 2597) – entrata in vigore in data 01.01.2022 (RM 495/2022)

<sup>171</sup> Approvato dal CC durante la seduta del 15.12.2021 – approvazione SEL del 28.03.2022 (Inc. 2597) – entrata in vigore in data 01.01.2022 (RM 495/2022)

<sup>172</sup> Approvato dal CC durante la seduta del 15.12.2021 – approvazione SEL del 28.03.2022 (Inc. 2597) – entrata in vigore in data 01.01.2022 (RM 495/2022)

<sup>173</sup> Approvato dal CC durante la seduta del 15.12.2021 – approvazione SEL del 28.03.2022 (Inc. 2597) – entrata in vigore in data 01.01.2022 (RM 495/2022)

<b>Incarichi speciali<sup>174</sup></b>	<b>Art. 47</b> <sup>1</sup> Abrogato. <sup>2</sup> Abrogato.
<b>Rapporti con la LOC<sup>175</sup></b>	<b>Art. 48</b> <sup>1</sup> Abrogato. <sup>2</sup> Abrogato. <sup>3</sup> Abrogato.
<b>Regolamento di servizio</b>	<b>Art. 49</b> <sup>1</sup> Abrogato <sup>176</sup> .
<b>Dichiarazione</b>	<b>Art. 50</b> <sup>1</sup> Ogni impiegato sottostà al presente regolamento organico ed agli speciali regolamenti interni <sup>177</sup> . <sup>2</sup> Abrogato <sup>178</sup> . <sup>3</sup> Abrogato <sup>179</sup> .
<b>Entrata in vigore</b>	<b>Art. 51</b> <sup>1</sup> Il presente regolamento organico dei dipendenti entra in vigore il 1. gennaio 1991.
<b>Norma transitoria<sup>180</sup></b>	<b>Art. 52</b> <sup>1</sup> Gli incarichi di durata indeterminata decisi sotto il regime quadriennale decadranno entro il 31 dicembre 2024. <sup>2</sup> L'entrata in vigore dell'art. 36 cpv 1 decorre dall'1 gennaio 2022 unicamente per i dipendenti assunti da questa data.

---

<sup>174</sup> Approvato dal CC durante la seduta del 15.12.2021 – approvazione SEL del 28.03.2022 (Inc. 2597) – entrata in vigore in data 01.01.2022 (RM 495/2022)

<sup>175</sup> Approvato dal CC durante la seduta del 15.12.2021 – approvazione SEL del 28.03.2022 (Inc. 2597) – entrata in vigore in data 01.01.2022 (RM 495/2022)

<sup>176</sup> Approvato dal CC durante la seduta del 15.12.2021 – approvazione SEL del 28.03.2022 (Inc. 2597) – entrata in vigore in data 01.01.2022 (RM 495/2022)

<sup>177</sup> Approvato dal CC durante la seduta del 15.12.2021 – approvazione SEL del 28.03.2022 (Inc. 2597) – entrata in vigore in data 01.01.2022 (RM 495/2022)

<sup>178</sup> Approvato dal CC durante la seduta del 15.12.2021 – approvazione SEL del 28.03.2022 (Inc. 2597) – entrata in vigore in data 01.01.2022 (RM 495/2022)

<sup>179</sup> Approvato dal CC durante la seduta del 15.12.2021 – approvazione SEL del 28.03.2022 (Inc. 2597) – entrata in vigore in data 01.01.2022 (RM 495/2022)

<sup>180</sup> Approvato dal CC durante la seduta del 15.12.2021 – approvazione SEL del 28.03.2022 (Inc. 2597) – entrata in vigore in data 01.01.2022 (RM 495/2022)

APPENDICE 1

Funzione	Classe	Requisiti
segretario comunale	7	diploma della scuola cantonale superiore di commercio, maturità o titolo equipollente, AFC impiegato di commercio e attestato di abilitazione alla carica di segretario comunale
vice segretario comunale	6	AFC impiegato di commercio e attestato di abilitazione alla carica di segretario comunale
impiegato di cancelleria funzionario amministrativo	3	AFC impiegato di commercio e diploma cantonale di funzionario amministrativo degli enti locali
ausiliario di cancelleria funzionario amministrativo ausiliario	1	CFP assistente d'ufficio o titolo equivalente o pratica professionale attinente alla funzione
contabile	4-5	maturità commerciale della scuola cantonale di commercio o titolo equivalente
tecnico comunale	6	diploma di architetto SUPSI o ETH, ingegnere SUPSI o ETH o assistente di cantiere SAT, AFC disegnatore (architettura o ing. civile) attestato professionale di disegnatore edile o genio civile con pratica professionale di 5 anni e diploma CAS SUP tecnico comunale o esperienza equivalente
assistente tecnico comunale	3	AFC disegnatore (architettura o ing. civile)
operaio qualificato	3	AFC nel settore artigianale e idoneo alla funzione
docenti di scuola dell'infanzia ed elementare	LORD	LORD
collaboratore di pausa meridiana	6 5 3	Bachelor of Arts SUPSI meridiana in Primary Education o titolo equivalente SUP educatori o operatori socio assistenziali o titolo equivalente AFC educatori o operatori socio assistenziali o titolo equivalente

cuoco	3 2	AFC cuoco CFP addetto di cucina o titolo equivalente con 10 anni di pratica professionale
aiuto cuoco	1	CFP addetto di cucina o titolo equivalente
inserviente	1	pratica alla funzione del posto messo a concorso e attitudine alla funzione
apprendista	salari minimi e orari settimanali massimi applicabili agli apprendisti del Cantone Ticino	pratica alla funzione del posto messo a concorso e attitudine alla funzione
stagista o praticante <sup>181</sup>	salario mensile CHF 500.— o secondo direttive cantionali	svolgimento della pratica professionale o di uno stage orientativo. Durata dell'impiego: da 1 a 12 mesi.

---

<sup>181</sup> Approvato dal CC durante la seduta del 09.04.2024 – approvazione SEL del 17.06.2024 (Inc. 6479) – entrata in vigore in data 01.01.2024 (RM 146/2024)