



**Regolamento organico
dei dipendenti del Comune di Riva San Vitale**
(del 09.07.2015)

Visti gli artt. 125 e segg., 135 e 136 della Legge organica comunale (LOC) del 10 marzo 1987 e le relative norme di applicazione,
richiamato l'art. 58 del Regolamento comunale del 22 gennaio 2013,

d e c r e t a:

TITOLO I
Disposizioni generali

CAPITOLO 1
Campo di applicazione

Impiegati e docenti **Art. 1** ¹ Il presente regolamento organico dei dipendenti (detto in seguito ROD) si applica:

- a) a tutti i dipendenti del Comune;
- b) a tutti i dipendenti delle sue Aziende municipalizzate.

² Ai docenti delle scuole elementari e dell'infanzia sono applicabili la Legge sulla scuola, la Legge sull'ordinamento degli impiegati dello Stato e dei docenti, la Legge sugli stipendi degli impiegati dello Stato, nonché ogni altra disposizione cantonale vigente in materia.

³ Le denominazioni professionali utilizzate nel ROD si intendono al femminile e al maschile.

Suddivisione dei dipendenti **Art. 2** I dipendenti del Comune e delle Aziende municipalizzate sono suddivisi in due ordini:

- a) il personale nominato ai sensi degli artt. 4 e segg.;
- b) il personale incaricato ai sensi dell'art. 11;
- c) il personale assunto in altra forma ai sensi degli artt. 12 e 13.

Competenza **Art. 3** La nomina e l'assunzione del personale sono di esclusiva competenza del Municipio.

CAPITOLO 2 **Nomina, incarico e altre forme di assunzione**

Sezione A Nomina

Definizione **Art. 4** La nomina è l'atto amministrativo tramite il quale il dipendente è assunto per la durata di un quadriennio e assegnato ad una funzione.

**Nazionalità,
requisiti,
domicilio**

Art. 5 ¹ I candidati alla nomina devono adempiere i seguenti requisiti:

- a) cittadinanza svizzera, riservata l'applicazione degli accordi internazionali;
- b) condotta ineccepibile e comprovata dalla presentazione dell'estratto del casellario giudiziale nonché, a discrezione del Municipio, di eventuali ulteriori dichiarazioni (autocertificazione in materia giudiziaria, ecc.);
- c) costituzione fisica sana o comunque idonea alla funzione, attestata mediante certificato medico;
- d) formazione scolastica e professionale, nonché attitudini, idonee alla funzione;
- e) esercizio dei diritti civili.

² Per mansioni speciali che lo giustifichino, a giudizio del Municipio, può essere richiesta l'effettiva residenza nel Comune.

³ A parità di titoli, requisiti e meriti, è data la preferenza ai candidati domiciliati nel Comune.

Modalità

Art. 6 ¹ L'assunzione avviene in base ad un concorso esposto agli albi pubblici per un periodo di almeno 14 giorni e pubblicato una volta sul Foglio ufficiale cantonale. Il contenuto della pubblicazione sul Foglio ufficiale cantonale può essere limitato all'enunciazione della figura professionale richiesta e alle indicazioni concernenti la scadenza del concorso (data e ora).

² In caso di comprovata urgenza, è sufficiente la pubblicazione del concorso agli albi pubblici per un periodo di almeno sette giorni.

³ Il bando di concorso indica la funzione, le relative mansioni, nonché i documenti e certificati da produrre. Sono esonerati dalla presentazione dei

documenti i dipendenti del Comune o delle Aziende municipalizzate già nominati o incaricati.

⁴ I requisiti di idoneità o di preparazione possono essere accertati, a giudizio del Municipio, mediante esame.

⁵ Il prescelto riceve, unitamente all'atto di assunzione, le condizioni di stipendio, copia del ROD, eventuali regolamenti interni e disposizioni municipali concernenti il personale.

Periodo amministrativo

Art. 7 ¹ La durata di nomina per i dipendenti comunali è di quattro anni e scade sei mesi dopo l'elezione del Municipio.

² Salvo proroga da accordare dal Consiglio di Stato, la riconferma è presunta se, entro sei mesi dalla sua elezione, il Municipio non comunica al dipendente, precisandone i motivi, la mancata conferma.

³ Le nomine decise durante il quadriennio, scadono con quelle generali, salvo quanto disposto agli artt. 59 e segg.

Periodo di prova

Art. 8 ¹ Il primo anno di impiego, per tutti i dipendenti di nuova nomina, è considerato periodo di prova.

² Per i dipendenti la cui assunzione è subordinata al conseguimento di un attestato di idoneità, la durata del periodo di prova è prolungata fino al conseguimento di detto attestato.

³ Durante il periodo di prova, il rapporto di impiego può essere disdetto, da una delle parti, per la fine di ogni mese con preavviso di trenta giorni.

⁴ Nei casi dubbi, il Municipio ha la facoltà di prolungare il periodo di prova sino ad un massimo di due anni.

⁵ Nel caso di assegnazione ad altra funzione, è data facoltà al Municipio di ridurre il periodo di prova..

Grado di occupazione

Art. 9 ¹ Il Municipio può procedere la nomina di dipendenti ad orario parziale, se sono rispettate le seguenti condizioni cumulative:

- rispetto dei doveri di servizio;
- compatibilità dell'orario di lavoro con l'esercizio della funzione svolta;
- grado di occupazione minimo del 50%;
- mansioni corrispondenti alla funzione ricoperta a tempo parziale che non richiedano l'assunzione di altro personale a tempo parziale;
- rispetto delle disposizioni che regolano il divieto di compensi e le occupazioni accessorie (art. 16).

² Fanno eccezione quanto al grado minimo di occupazione contemplato al cpv. 1, il personale di cucina della mensa scolastica e il personale di pulizia / inserviente.

³ Entro gli stessi limiti e alle stesse condizioni, il Municipio può concedere una riduzione del grado di occupazione a dipendenti già nominati.

⁴ In entrambi i casi, stipendio e indennità saranno corrisposti proporzionalmente al grado di occupazione.

Nullità e annullabilità

Art. 10 ¹ È nulla la nomina di dipendenti ottenuta con manovre fraudolente.

² È annullabile la nomina decisa a condizioni diverse da quelle stabilite dalla legge, dal presente regolamento o dal bando di concorso.

Sezione B
Incarico

Funzione temporanea o istituita a titolo provvisori

Art. 11 ¹ L'incarico per funzione temporanea (contemplata dall'art. 27 ROD) o per funzione istituita a titolo provvisorio (non contemplata dall'art. 27 ROD), è l'atto amministrativo con cui il dipendente è assunto per eseguire, per un tempo limitato, un compito determinato.

² Il Municipio stabilisce, di volta in volta, i requisiti di assunzione a dipendenza delle esigenze.

³ I dipendenti incaricati, per un periodo non superiore ai sei mesi, prorogabile al massimo per altri sei mesi, possono essere assunti dal Municipio senza concorso.

⁴ L'assunzione avviene mediante contratto di lavoro individuale di diritto privato ai sensi degli artt. 319 e segg. CO.

Sezione C
Altre forme di assunzione

Apprendisti o altri soggetti in formazione

Art. 12 ¹ Il Municipio può assumere apprendisti mediante regolare contratto di tirocinio.

² Sono assimilati agli apprendisti altri soggetti impegnati in un percorso formativo.

³ Fanno stato, in tal caso, la legislazione federale e la legislazione cantonale sulla formazione professionale o gli eventuali accordi particolari intervenuti con gli interessati.

Personale in situazioni di disagio sociale

Art. 13 ¹. Il Municipio favorisce l'occupazione a tempo determinato di persone che vivono momentanee situazioni di disagio sociale, promuovendo programmi specifici o in altre forme, allo scopo di contribuire ad un loro reinserimento professionale.

². Sono applicabili, nella fattispecie, le norme settoriali specifiche e gli eventuali accordi particolari intervenuti con gli interessati.

CAPITOLO 3

Doveri del dipendente

Sezione A

Doveri di servizio

Obblighi del dipendente

Art. 14 ¹ Il dipendente svolge personalmente, con impegno, diligenza e cortesia le mansioni a lui assegnate, tutelando gli interessi del Comune.

². Il dipendente deve dedicare alla sua funzione tutto il tempo di lavoro stabilito dal presente regolamento. Egli è responsabile del servizio affidatogli.

³. Il superiore è responsabile degli ordini che impartisce.

⁴. Il dipendente non può abbandonare il posto di lavoro senza il consenso del Segretario comunale o di chi lo rappresenta in delega.

⁵. Al dipendente è fatto divieto di chiedere, accettare o farsi promettere doni o altri profitti, a compenso di prestazioni inerenti al servizio. È pure esclusa qualsiasi partecipazione del personale a tasse, sportule, multe, gratificazioni di qualsiasi natura che devono essere devolute alla Cassa comunale.

⁶. Il dipendente deve mostrarsi degno della stima e della fiducia richieste dalla sua funzione pubblica, tenendo un comportamento corretto e dignitoso anche nella vita privata.

⁷. Il dipendente è tenuto a rispettare le disposizioni di legge e le specifiche direttive interne inerenti la sicurezza sul lavoro.

Segreto d'ufficio

Art. 15 ¹. Il dipendente è tenuto al segreto d'ufficio.

². Tale obbligo sussiste anche una volta cessato il rapporto d'impiego.

Occupazioni accessorie

Art. 16 ¹. L'esercizio di un'occupazione accessoria, da svolgersi in ogni caso al di fuori degli orari d'ufficio, necessita di un'autorizzazione preventiva del Municipio.

². È considerata occupazione accessoria ogni attività remunerata, anche se temporanea.

³. Essa non viene autorizzata se incompatibile con la funzione, se arreca danno all'adempimento dei doveri di servizio o se costituisce concorrenza nel campo professionale.

Cariche pubbliche **Art. 17** I dipendenti possono assumere cariche pubbliche che comportino assenze durante gli orari di lavoro solo con il consenso del Municipio.

Formazione permanente **Art. 18** ^{1.} È dovere di ogni dipendente, in particolare di ogni funzionario dirigente, partecipare ai corsi di formazione, aggiornamento e perfezionamento professionale.

^{2.} Il Municipio e, per esso, il Segretario comunale, incoraggia e sostiene l'esperienza esterna e promuove la formazione permanente dei collaboratori allo scopo:

- a) di migliorare le capacità di rispondere in modo adeguato e aggiornato alle esigenze dell'utenza;
- b) di favorire l'acquisizione di nuove tecniche di lavoro;
- c) di incentivare lo sviluppo della professionalità.

^{3.} Il Municipio ha la facoltà di regolamentare mediante ordinanza o decisione puntuale la partecipazione finanziaria del Comune e la compensazione del tempo necessario alla formazione dei dipendenti.

Sezione B

Sorveglianza, violazione doveri di servizio e responsabilità per danni

Sorveglianza **Art. 19** ^{1.} Il Segretario comunale è il capo del personale del Comune e delle Aziende municipalizzate.

^{2.} Egli è responsabile della sorveglianza dei dipendenti. Nello svolgimento di tale mansione, si serve della collaborazione dei Capi Servizio.

^{3.} I Capi Servizio vigilano sull'operato dei loro subordinati, informando regolarmente il Segretario comunale per la via di servizio.

Sanzioni disciplinari **Art. 20** ^{1.} Le trasgressioni ai doveri di servizio sono punite dal Municipio con le seguenti sanzioni disciplinari, riservata l'azione penale:

- a) l'ammonimento;
- b) la multa sino Fr. 500.--;
- c) il collocamento temporaneo in situazione provvisoria;
- d) il trasferimento ad altra funzione;
- e) la sospensione dall'impiego con privazione totale o parziale dello stipendio fino a tre mesi;
- f) la sospensione per un tempo determinato dell'assegnazione degli aumenti ordinari di stipendio;
- g) l'assegnazione temporanea a una classe inferiore dell'organico;
- h) la destituzione.

Inchiesta e rimedi giuridici

Art. 21 ¹ L'applicazione delle sanzioni disciplinari è preceduta da un'inchiesta.

² Il dipendente viene messo a conoscenza dell'accusa mossagli e dei risultati dell'inchiesta. Egli ha diritto di giustificarsi, di farsi assistere, di prendere visione dell'incarto che lo concerne e di chiedere un complemento d'inchiesta.

³ Le sanzioni devono essere motivate e comunicate per iscritto all'interessato con l'indicazione dei mezzi e dei termini di ricorso.

⁴ Contro i provvedimenti disciplinari è dato ricorso entro 30 giorni al Consiglio di Stato, la cui decisione è impugnabile al Tribunale cantonale amministrativo.

Misure cautelari

Art. 22 ¹ Il Municipio, in casi gravi, può sospendere anche immediatamente dalla carica e privare totalmente o parzialmente dello stipendio, oppure trasferire provvisoriamente ad altra funzione, il dipendente contro il quale è aperta un'inchiesta disciplinare.

² Tale misura è applicabile anche nel caso in cui l'autorità giudiziaria notifica al Municipio l'apertura di un procedimento penale a carico di un dipendente, eccettuati i casi di lieve entità o senza rilevanza per la funzione.

³ La decisione provvisoria, debitamente motivata e con l'indicazione dei mezzi e dei termini di ricorso, è immediatamente notificata all'interessato.

⁴ Contro tale decisione è data facoltà di ricorso entro trenta giorni al Consiglio di Stato, la cui decisione è impugnabile dinnanzi al Tribunale cantonale amministrativo. I ricorsi non hanno effetto sospensivo.

Commisurazione

Art. 23 Nello stabilire i provvedimenti disciplinari, si tiene conto della colpa, dei motivi, della condotta precedente, del grado e della responsabilità del dipendente, come pure dell'estensione e dell'importanza degli interessi di servizio lesi o compromessi.

Termini e prescrizione

Art. 24 ¹ La facoltà di punire disciplinarmente si prescrive in cinque anni a decorrere dalla trasgressione; in presenza di un procedimento penale riguardante gli stessi fatti, questo termine è automaticamente prorogato fino ad un anno dalla crescita in giudicato della decisione penale.

² Se i presupposti per una sanzione disciplinare non sono dati, il procedimento formalmente aperto dev'essere chiuso con una decisione di abbandono.

Responsabilità per danni

Art. 25 ¹. La responsabilità per danni causati al Comune e a terzi dal dipendente, nell'esercizio delle sue funzioni, è retta dalla legge cantonale sulla responsabilità civile degli enti pubblici e degli agenti pubblici del 24 ottobre 1988. Sono riservate le disposizioni imperative di diritto federale.

². Il Municipio stipula un'assicurazione di responsabilità civile professionale, a favore dei propri dipendenti, per eventuali danni da essi causati verso terzi nell'adempimento delle loro funzioni.

**Capitolo IV
Diritti del dipendente**

Sezione A

Stipendio, promozione, indennità, gratificazioni

Scala degli stipendi

Art. 26 ¹. La scala degli stipendi del personale del Comune e delle sue Aziende, comprensiva della tredicesima mensilità, è stabilita come segue:

Classe	Minimo Fr. annuali	Numero aumenti	Massimo Fr. annuali
23.	94'875.--	15	130'155.--
22.	89'627.--	15	122'702.--
21.	86'632.--	14	117'502.--
20.	84'762.--	13	111'513.--
19.	81'889.--	12	106'584.--
18.	79'020.--	11	101'661.--
17.	77'972.--	10	98'551.--
16.	76'250.--	10	96'217.--
15.	72'366.--	10	90'769.--
14.	69'448.--	10	86'878.--
13.	64'886.--	10	82'213.--
12.	62'479.--	10	78'326.--
11.	59'808.--	10	74'693.--
10.	58'384.--	10	71'045.--
9.	57'467.--	10	68'098.--
8.	55'011.--	10	64'881.--
7.	52'070.--	10	61'941.--
6.	49'122.--	10	58'992.--
5.	46'976.--	10	56'847.--
4.	45'137.--	10	55'005.--
3.	43'243.--	10	53'113.--
2.	41'420.--	10	51'292.--
1.	39'595.--	10	49'469.--

². La presente scala è stabilita sull'indice ufficiale constatato nel novembre 2010 di 104.2 punti (indice dicembre 2005=100).

v. scala 2025 RM 04.02.2025

3. La scala degli stipendi indicata in questo articolo, nonché le indennità orarie previste all'art. 50, verranno adeguate ogni anno all'indice nazionale dei prezzi al consumo.

4. Gli stipendi di cui sopra sono divisi in tredici mensilità; la tredicesima verrà versata in una rata.

Classificazione delle funzioni

Art. 27 Le funzioni sono assegnate alle classi previste dall'art. 26, secondo l'ordine seguente:

	Classe	Funzione
Fascia A	20-22 (23)	Segretario comunale
Fascia B	18-20 (21)	Aggiunto Segretario resp. Servizi finanziari
	18-20 (21)	Capotecnico
	18-20 (21)	Direttore Istituto scolastico (con diploma SUP o superiore)
	15-16 (17)	Responsabile Centro diurno
	15-16 (17)	Responsabile Servizi sociali
Fascia C	14-15	Capo Servizio Cancelleria
	13-14	Assistente sociale
	13-14	Assistente tecnico (con AFC + ulteriori qualifiche)
	11-13	Funzionario amministrativo
	9-11	Operatore OSA/OSS
Fascia D	8-10	Custode AAP / Centro scolastico
	8-10	Assistente di polizia
	8-10	Operaio (con AFC)
	8-10	Impiegato d'ufficio
	8-10	Cuoco
Fascia E	6-8	Cuoco
	6-8	Operaio
	6-8	Ausiliario d'ufficio (personale non qualificato)
	4-5	Aiuto cuoco
	1-2	Personale di pulizia / inserviente

Requisiti

Art. 28 ¹. La nomina alle funzioni previste dal presente ROD è subordinata al possesso dei titoli di studio o professionali previsti dal bando di concorso.

². Il bando deve contemplare titoli scolastici o professionali idonei alla funzione da ricoprire.

- Stipendio iniziale** **Art. 29** ¹. Lo stipendio iniziale è fissato all'atto di nomina e corrisponde al minimo della classe prevista per la rispettiva funzione.
- ². Il Municipio può stabilire uno stipendio iniziale maggiore, quando ciò è giustificato da circostanze speciali, come l'esercizio di una funzione analoga presso altre amministrazioni pubbliche, preparazione speciale, capacità e condizioni particolari o di mercato.
- Aumenti annuali** **Art. 30** ¹. Al dipendente è riconosciuto un aumento ordinario dello stipendio (scatto), riservato il cpv. 2 del presente articolo.
- ². Il Municipio può negare l'aumento annuale ad un dipendente che non svolge in modo soddisfacente la sua funzione. Il collaboratore deve essere preventivamente sentito.
- ³. Il Municipio, a titolo di gratifica, può concedere al singolo dipendente l'anticipo di uno o più aumenti annuali.
- ⁴. L'aumento è concesso all'inizio di ogni anno civile sino al raggiungimento del massimo della relativa classe di organico.
- ⁵. Gli aumenti annuali decorrono dal 1° gennaio di ogni anno. Se l'assunzione è avvenuta nel primo semestre, il periodo annuale viene conteggiato a partire dal 1° gennaio dell'anno in corso; se nel secondo, dal 1° gennaio dell'anno successivo.
- Promozione ordinaria** **Art. 31** ¹ La promozione alla classe superiore prevista per la singola funzione è decisa dal Municipio.
- ². La promozione prevista al cpv. 1 non presuppone necessariamente il mantenimento degli aumenti annuali conseguiti nella classe precedente. Il nuovo stipendio corrisponde almeno allo stipendio precedente, incrementato di un aumento annuale secondo l'art. 30.
- ³. L'assegnazione della classe particolare (indicata fra parentesi all'art. 27, prevista solo per alcune funzioni, è decisa dal Municipio a seguito di un aumento dei compiti assegnati o tenuto conto di altre situazioni particolari legate alla funzione espletata.
- Promozione tramite mutamento della funzione** **Art. 32** ¹ Per le promozioni di dipendenti ad altra funzione di carriera interna, il Municipio può prescindere dalla pubblicazione del concorso.
- ². In caso di promozione ad una nuova funzione, il dipendente sarà inserito nella corrispettiva fascia di retribuzione e il suo stipendio verrà adeguato secondo i criteri dell'art. 31 cpv. 2.

³. L'occupazione di una nuova funzione da parte di un dipendente presuppone l'effettivo adeguamento della sua attività precedente a quanto prescritto dal capitolato d'oneri concernente la nuova funzione.

Mobilità interna

Art. 33 ¹. Il Municipio, se ragioni di servizio lo esigono, promuove la mobilità interna, tenendo conto delle esigenze del personale.

². In particolare, è data facoltà al Municipio di assegnare il personale ai diversi servizi, uffici o rami dell'Amministrazione, garantendo il rispetto delle qualifiche e della dignità del dipendente.

³. Il dipendente deve essere preventivamente sentito. La decisione di trasferimento deve essere motivata e comunicata tempestivamente all'interessato.

**Assegni e
Indennità figli**

Art. 34 ¹ Il dipendente con figli riconosciuti ai fini dell'indennità per figli ai sensi della Legge cantonale sugli assegni di famiglia, ha diritto agli assegni mensili specifici.

². Il dipendente, per la nascita di ogni figlio, ha diritto a un'indennità di Fr. 500.--.

**Gratifiche per
anzianità di
Servizio**

Art. 35 ¹. Dopo 20 anni di servizio e successivamente ogni 5 anni, al dipendente è accordata una gratifica pari ad un mese di stipendio.

². Eccezionalmente, su richiesta motivata del dipendente e compatibilmente con le esigenze del servizio, l'intera gratifica o parte di essa, può essere convertita in congedo pagato, previo consenso del Municipio. Ad un mese di stipendio corrispondono, in tal caso, 22 giorni lavorativi di congedo.

³. In caso di pensionamento, la gratifica è concessa nella misura di un quinto per ogni anno intero di servizio successivo a quello in cui venne percepita l'ultima gratifica.

**Indennità in caso di
decesso**

Art. 36 ¹ Alla morte del dipendente, ai superstiti, oltre alle eventuali prestazioni della Cassa pensione, sarà versato lo stipendio, comprensivo del carovita e ogni altra indennità ricorrente, per altri tre mesi oltre quello in cui si è verificato l'evento.

². Per superstiti si intendono:

- a) il coniuge o il partner registrato;
- b) i figli minorenni;
- c) il convivente, se questo viveva da almeno 5 anni con il defunto nello stesso nucleo domestico;
- d) i genitori di cui il defunto era sostegno;

e) le altre persone verso le quali il dipendente adempiva un obbligo di assistenza.

Indennità per missioni di servizio

Art. 37 ¹ Il dipendente in missione d'ufficio autorizzata ha diritto alla rifusione delle spese di viaggio.

². Egli ha diritto al versamento di un'indennità chilometrica per l'uso di veicoli privati comprensiva della quota dell'assicurazione obbligatoria responsabilità civile.

³. Le indennità per missioni di servizio sono regolate da specifica Ordinanza municipale, la quale fisserà pure le indennità di trasferta, pasti, pernottamenti.

Sezione B

Stipendio e condizioni in caso di assenza

Assenza per malattia

Art. 38 ¹ . In caso di malattia non professionale, il dipendente ha diritto:

- a) all'intero stipendio per 360 giorni;
- b) all'80% dello stipendio per altri 360 giorni;
- c) agli assegni familiari senza la riduzione di cui alla let. b).

². In caso di assenza per malattia professionale o per evento di cui risponde l'assicurazione militare, il dipendente percepisce l'intero stipendio per due anni. Gli assegni familiari non sono soggetti a riduzione.

³. Le assenze per malattia, interrotte dalla ripresa del lavoro per un tempo inferiore a 30 giorni, si ritengono continuate.

⁴. Se l'assenza si protrae per oltre due anni, senza interruzione, il dipendente è ritenuto dimissionario, nel qual caso tornano applicabili le disposizioni sulla Cassa pensione.

Assenza per infortunio

Art. 39 ¹ In caso di infortunio non professionale, il Municipio verserà al dipendente le indennità di cui all'art. 38, ma in ogni caso almeno quanto percepito dall'assicurazione.

². In caso di assenza per infortunio professionale o per evento di cui risponde l'assicurazione militare, il dipendente percepisce l'intero stipendio per due anni. Gli assegni familiari non sono soggetti a riduzione.

³. Le assenze, interrotte dalla ripresa del lavoro per un tempo inferiore a 30 giorni, si ritengono continuate.

4. Se l'assenza si protrae per oltre due anni, senza interruzione, il dipendente è ritenuto dimissionario, nel qual caso tornano applicabili le disposizioni sulla Cassa pensione.

Colpa grave o cattiva condotta

Art. 40¹ . Le eventuali riduzioni delle prestazioni assicurative sono poste a carico del dipendente, se causate da sua colpa grave.

². Il dipendente perde il diritto di ricevere lo stipendio durante l'assenza, se e nella misura in cui la malattia o l'infortunio sono dovuti alla sua cattiva condotta. È considerata cattiva condotta l'abuso di alcolici e medicinali e l'uso di sostanze stupefacenti.

Condizioni

Art. 41¹ Il dipendente, in caso di assenze per malattia o infortunio, deve avvertire immediatamente e mantenere informato il Segretario comunale. Se l'assenza è superiore a tre giorni (giorni di riposo compresi), il dipendente deve produrre immediatamente il certificato medico.

². Il Municipio o il Segretario comunale possono richiedere il certificato medico anche in caso di assenze inferiori a tre giorni, se queste si ripetono con frequenza o per fondati motivi.

³. Le uscite di casa, sia nel corso della malattia sia durante la convalescenza, devono essere autorizzate dal medico. È riservata la facoltà di far eseguire ogni necessario accertamento. In caso di abuso, l'assenza è considerata arbitraria.

⁴. Il Municipio o il Segretario comunale possono ordinare visite di controllo per il tramite di un medico di fiducia.

⁵. Se, a seguito di una visita di controllo, il dipendente non ottempera all'ordine di riprendere il lavoro, è passibile di sanzioni disciplinari.

Assenze ingiustificate

Art. 42¹ Le assenze non conformi a quanto previsto dall'art. 41 sono arbitrarie e comportano la riduzione proporzionale dello stipendio e delle vacanze.

². Il Municipio può inoltre pronunciare la destituzione se l'assenza non viene giustificata dal dipendente nell'ambito dell'inchiesta disciplinare.

Malattia e infortunio durante le vacanze

Art. 43¹ Il dipendente che si ammala o subisce un infortunio durante le vacanze sono tenute ad annunciare immediatamente il caso, trasmettendo il relativo certificato medico al Segretario comunale. In caso di mancata immediata segnalazione o presentazione del certificato medico, l'assenza per malattia o infortunio è computata come vacanze.

2. Non sono presi in considerazione i casi di infortunio che consentono al dipendente di muoversi liberamente o con lievi limitazioni, né la malattia di durata non superiore ai due giorni.

Supplenze

Art. 44 ¹ In caso di assenza o impedimento, i dipendenti devono di principio supplirsi a vicenda senza compenso.

². In caso di comprovato onere lavorativo elevato per il supplente, qualora quest'ultimo si trovi in una fascia di funzione inferiore, il Municipio può prevedere il versamento di una specifica indennità, la quale non può in ogni caso essere superiore alla differenza tra lo stipendio percepito e quello che percepirebbe se fosse promosso nella funzione del supplito. Tale indennità può essere versata a partire dal sessantunesimo giorno consecutivo di supplenza.

Assenza per servizio militare

Art. 45 Durante il servizio militare e di protezione civile obbligatori e il servizio civile, il dipendente percepisce l'intero stipendio. L'indennità di perdita di guadagno spetta sempre al Comune quando esso versa lo stipendio.

Surrogazione

Art. 46 ¹ Se il dipendente, durante la malattia o l'infortunio non professionale, percepisce l'intero stipendio, le prestazioni assicurative eccedenti sono a favore del Comune, al massimo fino all'importo da questo versato.

². Le indennità percepite dal dipendente durante il servizio militare, di protezione civile e servizio civile, rimangono al Comune.

Sezione C
Previdenza e assicurazioni

Cassa pensione

Art. 47 I dipendenti del Comune sono affiliati ad un istituto di previdenza scelto dal Municipio.

Assicurazione contro gli infortuni

Art. 48 ¹. I dipendenti del Comune sono assicurati contro i rischi dell'infortunio professionale e non professionale e delle malattie professionali, sulla base della legislazione federale in materia.

². Il premio per l'assicurazione dei rischi professionali è a carico del Comune, quello per l'assicurazione dei rischi non professionali è a carico

del dipendente, fino alla percentuale fissata dall'assicurazione più conveniente. La quota parte rimanente è a carico del Comune.

Sezione D

Durata del lavoro e lavoro fuori orario

Orario di lavoro

Art. 49 ¹. L'orario normale di lavoro è di 42 ore settimanali.

². La ripartizione sull'arco della settimana, come pure la definizione dell'orario giornaliero e delle pause sono di competenza del Municipio, sentito al riguardo il parere del Segretario comunale, che può adottare disposizioni particolari secondo le esigenze dei servizi.

³. Alla vigilia dei giorni festivi, il lavoro cessa alle 16.30 per tutto il personale.

⁴. Le fasce orarie sono regolate da un'ordinanza municipale.

⁵. Laddove le condizioni organizzative del lavoro lo permettono, il Municipio introduce, mediante apposita ordinanza, l'orario flessibile o differenziato, con controllo automatizzato delle presenze.

⁶. In caso di necessità il Municipio, il Segretario comunale o i Capi Servizio, possono obbligare i dipendenti a prestare la loro attività anche oltre il normale orario di lavoro.

Lavoro, fuori orario, relativi recuperi e compensazioni

Art. 50 ¹. È considerato lavoro fuori orario quello che adempie le seguenti condizioni cumulative:

- a) supera il normale orario di lavoro settimanale;
- b) è svolto al di fuori della normale fascia oraria giornaliera (dalle 07.00 alle 20.00);
- c) è ordinato dal Municipio o dal Segretario comunale.

². Il tempo prestato per il lavoro fuori orario deve rivestire carattere eccezionale, deve essere contenuto e recuperato entro breve tempo.

³. Per le prestazioni che adempiono i requisiti di cui al cpv. 1, il Municipio adotta la seguente forma di compensazione:

a) per tutto il personale: con altrettante ore o giornate di congedo, da accordare di regola, quando possibile, nelle due settimane successive; inoltre, con un supplemento in congedo (compatibilmente con le esigenze del servizio) o, subordinatamente, in contanti (sulla base dello stipendio mensile, allocazioni escluse), calcolato come segue:

- lavoro supplementare giorni feriali, dalle 07.00 alle 20.00, +25%;
- lavoro supplementare giorni feriali, dalle 20.00 alle 07.00, +50%;
- lavoro supplementare giorni festivi, dalle 07.00 alle 20.00, +75%;

- lavoro supplementare giorni festivi, dalle 20.00 alle 07.00, +100%.

b) per gli assistenti di polizia, il personale del Centro diurno socioassistenziale, dell'Ufficio tecnico, delle strutture sportive o altre categorie simili: per il lavoro normale eseguito di notte e nei giorni festivi sono versate le seguenti indennità:

- dalle ore 20.00 alle ore 07.00: Fr. 4.70 all'ora (giorni feriali);
- dalle ore 07.00 alle ore 20.00: Fr. 4.70 all'ora (giorni festivi);
- dalle ore 20.00 alle ore 07.00: Fr. 8.50 all'ora (giorni festivi).

4. Il personale tenuto ad un servizio di picchetto in giorni quali il sabato, la domenica, nonché durante i giorni festivi, ha diritto a un'indennità giornaliera di Fr. 40.--. Tale indennità si somma, in caso d'intervento effettivo, a quelle contemplate al cpv. 3 lett. a) del presente articolo.

5. Il sabato e i giorni di congedo speciali concessi dal Municipio sono considerati giorni festivi.

6. Qualora, in casi estremi, il recupero di cui al cpv. 3 non fosse possibile, il Municipio può concedere un indennizzo finanziario pari al compenso orario maggiorato dai previsti supplementi. L'indennizzo può essere parziale o totale.

7. Lo stipendio orario è calcolato dividendo lo stipendio annuale (maggiorato delle eventuali indennità di carovita) per 2100 ore.

8. Ai dipendenti situati nelle fasce "A" e "B", è accordata una settimana supplementare di congedo, a titolo di compensazione globale del lavoro fuori orario prestato durante il servizio.

Sezione E

Vacanze, giorni di riposo e congedi

Vacanze, giorni festivi e di riposo

Art. 51 ¹. I dipendenti hanno diritto alle seguenti vacanze annue:

- 25 giorni sino a 20 anni compiuti;
- 20 giorni sino a 49 anni compiuti;
- 25 giorni dall'anno in cui si compiono 50 anni di età;
- 30 giorni dall'anno in cui si compiono 60 anni di età.

². I giorni festivi infrasettimanali, riconosciuti nel Legge concernente i giorni festivi ufficiali nel Cantone Ticino del 15 dicembre 2009, che cadono in giorni lavorativi - dal lunedì al venerdì - non sono computati nei giorni di vacanza citati al cpv. 1.

³. Sono pure considerati festivi, alla stregua del cpv. 2, il Venerdì Santo, la Vigilia di Natale, il pomeriggio del 31 dicembre, nonché il mattino del 27

gennaio (festività del Beato Manfredo Settàla) e il mattino del Mercoledì delle Ceneri. Il Municipio, similmente, può fissare ulteriori giorni festivi straordinari, come pure giorni di chiusura degli uffici da detrarre dai giorni di vacanza.

4. Qualunque sia la natura dell'impiego, il dipendente ha diritto a due giorni di riposo settimanali della durata di 24 ore ciascuno, compatibilmente con le esigenze di servizio e, di regola, consecutivi. Almeno una volta al mese cadranno in sabato e domenica.

5. Sono riservate le disposizioni contrarie, relative a funzioni particolari, nonché quelle adottate dal Municipio in via d'urgenza o in casi straordinari.

Piano delle vacanze **Art. 52** ¹. Il piano delle vacanze, sentite le proposte degli interessati e sentiti i Capi Servizio, viene stabilito dal Segretario comunale.

2. Le vacanze devono essere regolate in modo da garantire il normale funzionamento dei servizi e un'equa rotazione dei momenti di riposo fra il personale.

3. I periodi di vacanza stabiliti nello specifico piano possono essere modificati se ragioni di necessità urgenti e improrogabili di servizio lo esigono. Sono riservati eventuali indennizzi, unicamente in presenza di danni finanziari comprovabili.

4. Il dipendente deve beneficiare delle vacanze annuali entro il 30 giugno dell'anno successivo.

Riduzione in caso di assenza **Art. 53** ¹. Qualora le assenze per servizio militare non obbligatorio o altro servizio non obbligatorio (es. pompieristico), malattia o infortunio, non superino, complessivamente, i 30 giorni nel corso dell'anno civile, le vacanze non saranno ridotte.

2. Se nel corso di un anno civile il dipendente è impedito, per i motivi di cui al cpv. 1, di lavorare per più di 30 giorni, il Municipio può ridurgli la durata delle vacanze di un dodicesimo per ogni mese completo di assenza dal lavoro.

3. Se il dipendente ha lavorato per almeno tre mesi, avrà comunque diritto ad almeno la metà delle vacanze.

4. In ogni caso, dovranno essere concessi almeno 10 giorni lavorativi di vacanza all'anno.

Congedi pagati **Art. 54** 1. Il dipendente ha diritto ai seguenti congedi pagati:

- 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 o unione domestica registrata, 5 giorni lavorativi consecutivi, da effettuare entro tre mesi dalla celebrazione;
- c) per il decesso del coniuge, del partner registrato, del convivente, di figli, di genitori, di fratelli, 3 giorni lavorativi consecutivi;
- d) per il decesso di nonni, abiatichi o suoceri, generi e nuore, cognati, nipoti e zii e per analoghi gradi di parentela del partner registrato, 1 giorno lavorativo;
- e) per la nascita di figli, 2 giorni lavorativi consecutivi.
- f) per il matrimonio o unione domestica registrata di figli o fratelli, 1 giorno lavorativo;
- g) per trasloco, 1 giorno lavorativo;
- h) il tempo strettamente necessario, per giustificati motivi, a giudizio del Segretario comunale.

². I congedi di cui al cpv. 1 let. a) sono concessi compatibilmente con le esigenze di servizio e non possono superare, se cumulati, 8 giorni all'anno. Quelli al cpv. 1 lett. c) – g), decorrono dal giorno dell'evento.

³. Il dipendente che deve lasciare temporaneamente il lavoro, deve domandare preventivamente il permesso al Segretario comunale per il tramite del proprio superiore diretto.

⁴. Le assenze per esigenze private, diverse da quelle elencate al cpv. 1 lett. a) – g), saranno dedotte dalle vacanze / ore supplementari.

⁵. Sono esclusi il versamento di indennità o altra compensazione, per congedi non effettuati.

Congedo maternità e adozione

Art. 55 ¹. In caso di maternità, la dipendente ha diritto a 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.

Occupazione durante la maternità

Art. 56 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 del tempo necessario per allattare.

Congedi straordinari

Art. 57 Il Municipio ha la facoltà di concedere congedi pagati o non pagati, per giustificati motivi, in particolare per ragioni di studio, aggiornamento e perfezionamento professionale, sport competitivi e corsi Gioventù e Sport, nonché gravi motivi familiari.

Diritto d'associazione

Art. 58¹. 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 dipendente.

Capitolo V
Cessazione del rapporto d'impiego

Cessazione del rapporto di impiego

Art. 59¹. La cessazione del rapporto d'impiego avviene per:

- a) raggiunto limite d'età;
- b) dimissioni;
- c) mancata conferma, ai sensi degli artt. 7 del presente ROD e 127 LOC;
- d) disdetta durante il periodo di prova, ai sensi dell'art. 8;
- e) destituzione, quale sanzione disciplinare, ai sensi dell'art. 20;
- f) soppressione della funzione;
- g) disdetta, per i dipendenti incaricati, ai sensi dell'art. 11.

². Per il Segretario comunale, è pure applicabile la Legge cantonale.

Limite d'età

Art. 60 Il rapporto d'impiego cessa, per limiti d'età, al più tardi con la fine del mese civile antecedente l'inizio della rendita AVS.

Prepensionamento per ragioni organizzative

Art. 61 Se la riorganizzazione interna dell'Amministrazione comporta una riduzione del personale, il Municipio può adottare, in accordo con gli interessati, le misure atte a promuovere il pensionamento anticipato.

Dimissioni

Art. 62¹. Il dipendente può dimettersi in ogni momento dalla sua carica, per la fine di un mese con il preavviso di 3 mesi.

2. Ai dipendenti situati nelle fasce "A" e "B", è richiesto un preavviso di almeno 6 mesi.

3. Su richiesta dell'interessato, il Municipio può ridurre questi termini, se ciò non pregiudica l'attività dell'Amministrazione o del singolo servizio.

4. Il prepensionamento richiesto dal dipendente necessita di un preavviso di disdetta di almeno 6 mesi.

Mancata conferma

Art. 63 ^{1.} Il Municipio ha la facoltà di non riconfermare la nomina per giustificati motivi (art. 7 ROD).

2. In tal caso, devono essere rispettati i termini di disdetta dell'art. 132 LOC e va garantito il diritto di essere sentito del dipendente.

3. Se la mancata conferma non è dovuta a motivi gravi, tali cioè da legittimare lo scioglimento del rapporto di lavoro durante il periodo di nomina, al dipendente viene corrisposta un'indennità pari all'ultimo stipendio mensile (1/13 dello stipendio annuale), per ogni anno di servizio compiuto, ritenuto un massimo di 12 mensilità. Tale indennità non viene corrisposta se il dipendente passa al beneficio della pensione.

Destituzione

Art. 64 ^{1.} La destituzione è il licenziamento con effetto immediato e può essere pronunciata soltanto quale sanzione disciplinare, ai sensi dell'art. 20 let. h).

2. La retribuzione del dipendente destituito cesserà con il giorno del licenziamento.

Soppressione della funzione

Art. 65 ^{1.} Il Municipio, con l'accordo del Consiglio comunale, ha la facoltà di sopprimere determinate funzioni o di crearne di nuove.

2. In caso di soppressione della funzione, il dipendente nominato:
a) è pensionato se può essere posto al beneficio della pensione;
b) deve essere trasferito ad altra funzione, ritenuto che ciò sia possibile e che l'esame di tale eventualità compete al Municipio;
c) ha diritto, nel caso non sia possibile il trasferimento ad altra funzione, ad un'indennità corrispondente allo stipendio mensile (1/13 dello stipendio annuale) per ogni anno di servizio prestato, ritenuto un massimo di 12 mensilità.

3. Il Municipio può sciogliere il rapporto d'impiego per la fine di un mese, con il preavviso di sei mesi.

**Disdetta –
dipendenti non
nominati**

Art. 66 ¹. Il rapporto di lavoro con il dipendente non nominato cessa, senza disdetta, alla scadenza pattuita.

². Qualora non sia stata specificata una data per la cessazione del rapporto di lavoro, questo può essere disdetto con un mese di preavviso, per la fine di un mese.

**TITOLO SECONDO:
Disposizioni speciali, transitorie e finali**

**Applicazione ROD e
diritto suppletorio**

Art. 67 ¹. Ogni dipendente è sottoposto al presente ROD e allo specifico capitolato d'oneri, ai regolamenti speciali e alle direttive interne, riservate le norme dell'art. 68.

². Per quanto non previsto dal presente ROD, si applicano le disposizioni del Codice delle obbligazioni e della legge federale sul lavoro quale diritto pubblico suppletorio.

**Mansioni
integrative**

Art. 68 Se ragioni di servizio lo esigono, il Municipio può assegnare al dipendente, nel limite dell'orario normale di lavoro, oltre agli uffici derivanti dall'atto di nomina, altre mansioni o incarichi senza che gli sia dovuto compenso alcuno.

**Norme di
applicazione**

Art. 69 Il Municipio adotta le disposizioni necessarie per l'applicazione del presente regolamento.

**Disposizioni
transitorie**

Art. 70 ¹. I dipendenti nominati in una determinata funzione prima dell'entrata in vigore del presente Regolamento, rimangono in carica indipendentemente da eventuali nuovi requisiti posti per assumere quella funzione conservando, dove il presente regolamento mantiene analoghe classi salariali per le singole funzioni, le aspettative salariali acquisite con il ROD del 18 dicembre 1989 comprensive delle relative indennità maturate sino all'entrata in vigore del presente ROD.

². Il Municipio procede agli adattamenti necessari nei casi in cui vi sono avanzamenti di classi di stipendio rispetto al ROD 1989.

³. Il presente ROD è applicabile ai dipendenti del Comune e delle sue aziende che, al momento della sua entrata in vigore, sono ancora in servizio o se, a tale data, essi o i loro superstiti beneficiano delle prestazioni della previdenza professionale.

**Disposizioni
abrogative**

Art. 71 Il presente ROD abroga:

- a) il Regolamento organico dei dipendenti del Comune di Riva San Vitale del 18 dicembre 1989;
- b) ogni altra disposizione incompatibile o contraria al presente Regolamento.

Entrata in vigore

Art. 72 ¹. Il presente Regolamento entra in vigore ottenuta l'approvazione del Consiglio di Stato, con effetto al 1. gennaio 2016.

². Lo stesso sarà consegnato a ciascun dipendente e ai cittadini che ne faranno richiesta.

Cassa pensione

Art. 47 I dipendenti del Comune sono affiliati ad un istituto di previdenza scelto dal Municipio.

PER IL CONSIGLIO COMUNALE

La Presidente:

Nuria Navarro Bolliger

Adottato dal Consiglio comunale nella seduta del 9 luglio 2015.

Approvato dalla Sezione degli enti locali mediante decisione del 13 ottobre 2015 con modifica agli articoli 9 cpv. 2, 26 cpvv. 4 e 6, 27, 38 adottate dal Consiglio il 21 dicembre 2016 e approvate dalla Sezione degli enti locali in data 10 marzo 2017.