



COMUNE DI STABIO
MUNICIPIO

Stabio, 27 luglio 2021

Al
CONSIGLIO COMUNALE
di
Stabio

Risoluzione municipale no. 112 del 26 luglio 2021

Per esame alla Commissione Petizione

MESSAGGIO MUNICIPALE No. 18/2021

Chiedente la modifica di alcuni articoli nel Regolamento organico dei dipendenti del Comune di Stabio

**Onorevole signora Presidente,
Onorevoli signori Consiglieri comunali,**

Con il presente messaggio municipale il Municipio propone un quinto pacchetto di modifiche del Regolamento organico dei dipendenti del Comune di Stabio, inerenti i congedi per motivi familiari, modifiche per migliorare la conciliabilità vita lavoro e altre modifiche di carattere puntuale.

1. Premessa

Il Municipio ha già introdotto diversi articoli che permettono ai dipendenti di meglio conciliare la vita privata e lavorativa.

Grazie a queste modifiche il Comune di Stabio ha ottenuto, nel mese di settembre del 2020, il riconoscimento 'Family Score', erogato alle associazioni e alle aziende in grado di soddisfare le raccomandazioni e le misure nell'ambito della conciliabilità tra vita lavorativa e vita privata.

Stabio è il primo Comune ad aver ottenuto il Family Score in Ticino e il quarto Comune a livello svizzero dopo Flawil, Sarnen e Arth. Questo riconoscimento, della validità di tre anni, è pertanto la dimostrazione dell'esistenza di una solida rete di ascolto e fiducia reciproca tra i vari componenti dell'organizzazione comunale di Stabio, necessaria a garantirne l'ottimale funzionamento e alla base della qualità dei servizi elargiti ai nostri cittadini.

Il Municipio, sulla base del sondaggio effettuato a tutti i dipendenti assoggettati al ROD, ha dato mandato alla Commissione del personale di analizzare i risultati e di proporre dei correttivi che possano permettere un'ulteriore miglioramento nella conciliabilità vita lavoro.

2. Scopo del progetto

Il crescente bisogno di assistenza e cura al quale il sistema sanitario, da solo, non può far fronte, nuove forme di convivenza familiare e un numero sempre maggiore di donne che svolgono un'attività lucrativa, hanno convinto le Autorità federali di introdurre nuove norme che permettessero l'assistenza e la cura di familiari ammalati.

A livello federale è stata quindi adottata la nuova Legge federale concernente il miglioramento della conciliabilità tra attività lucrativa e assistenza ai familiari che è entrata in vigore nel corso del 2021.

Per questo motivo si rende necessaria la modifica del ROD per conformarsi al diritto superiore.

Si procede inoltre alla modifica di alcuni articoli del ROD in modo puntuale.

3. Congedo di paternità

Il ROD all'articolo 50 riconosce un congedo di paternità di 20 giorni. Dal primo gennaio 2021, a seguito della modifica dell'art. 16k Legge sulle indennità di perdita di guadagno (LIPG) e del nuovo articolo 329g Codice delle obbligazioni (CO), il Comune di Stabio potrà richiedere 14 indennità giornaliere corrispondenti all'80% del salario determinante per i dipendenti che richiederanno il congedo di paternità.

Il termine quadro a livello federale per usufruire del congedo di paternità è di sei mesi. Non è possibile prendere mezze giornate di congedo. Ritenuto come il Comune di Stabio potrà richiedere nell'ambito del congedo di paternità già riconosciuto una parziale indennità è necessario conformarsi al diritto federale superiore. Per questo motivo si richiede la modifica dell'art. 50 cpv. 1 let g.

Attuale Art. 50 cpv. 1 let g Congedi pagati	Proposto in adozione Art. 50 cpv. 1 let g Congedi pagati
g) per nascita di figli venti giorni non obbligatoriamente consecutivi di congedo paternità da effettuare entro tre mesi dalla nascita;	g) per nascita di figli 20 giorni non obbligatoriamente consecutivi di congedo paternità da effettuare entro sei mesi dalla nascita (non è possibile prendere mezze giornate di congedo);

4. Congedo malattia dei figli

Dal primo gennaio 2021 è stato introdotto nel Codice delle obbligazioni l'art. 329h CO che disciplina la continuazione del pagamento del salario per l'assistenza a un familiare o al convivente con problemi di salute per un'assenza dal lavoro di breve durata (al massimo tre giorni per evento e dieci giorni all'anno). Nel capitolo successivo questo aspetto sarà ulteriormente approfondito. Questo nuovo diritto non mette tuttavia in questione il diritto vigente per quanto concerne i figli: il limite di dieci giorni si applicherà infatti esclusivamente agli altri familiari, ma non ai figli. L'assistenza a figli ammalati continuerà a essere retta dall'art. 324a CO, senza che si debba ricorrere ai dieci giorni previsti nel nuovo articolo 329h CO.

Questo principio è ripreso pure dall'art. 36 cpv. 3 Legge sul lavoro (LL).

Nel Regolamento organico dei dipendenti, all'art. 50 cpv. 1 let. f ROD è stato inserito un limite massimo di dieci giorni all'anno.

Il Municipio ritiene doveroso conformarsi alle nuove disposizioni federali e prevedere un limite massimo di dieci giorni all'anno unicamente per le assenze brevi per l'assistenza ai familiari, stralciando il limite totale di dieci giorni all'anno per l'assistenza dei figli ammalati.

Il Municipio ritiene inoltre di estendere il limite di età riconosciuto per la malattia dei figli fino a 15 anni (età scolarizzazione obbligatoria) come previsto dall'art. 36 LL.

Attraverso questa revisione, il Municipio riconosce le responsabilità genitoriali, migliora le condizioni quadro a sostegno delle famiglie, la conciliabilità vita lavoro e si conforma soprattutto alle disposizioni federali.

Attuale Art. 50 cpv. 1 let f Congedi pagati	Proposto in adozione Art. 50 cpv. 1 let f Congedi pagati
f) per la malattia dei figli in età inferiore a 10 anni, previa presentazione di un certificato medico a partire dal terzo giorno e considerato un limite massimo di 3 giorni per evento, 10 giorni all'anno. In caso di contemporanea assunzione di due coniugi/conviventi uno solo beneficia del congedo.	f) per la malattia dei figli in età inferiore a 15 anni, previa presentazione di un certificato medico a partire dal terzo giorno e considerato un limite massimo di 3 giorni per evento. In caso di contemporanea assunzione di due coniugi/conviventi uno solo beneficia del congedo.

5. Congedo assistenza ai familiari

Il lavoro dei familiari assistenti è molto importante per la società, dato che essi assumono una parte significativa delle cure prestate alle persone malate e in situazione di dipendenza. Tuttavia, conciliare l'assistenza ai familiari con lo svolgimento di un'attività lucrativa può risultare difficile. Il 20 dicembre 2019 il Parlamento federale ha adottato una nuova legge tesa a migliorare la situazione dei familiari assistenti. L'entrata in vigore è avvenuta in due tappe, la prima dal 1. gennaio 2021 mentre la seconda dal 1. luglio 2021. L'introduzione di questi congedi pagati migliora ulteriormente la conciliabilità vita-lavoro dei dipendenti del

Comune di Stabio. Si tratta quindi di adeguare il ROD alle disposizioni federali superiori.

Brevi assenze dal lavoro

Viene introdotto un congedo pagato per consentire ai lavoratori di assistere un familiare, o il partner con problemi di salute dovuti a malattia o infortunio. Il congedo pagato potrà ammontare al massimo a tre giorni per evento e a dieci giorni all'anno in totale. Un dipendente potrà così occuparsi di suo padre, di suo fratello o di suo suocero nel corso dello stesso anno, purché il numero totale delle assenze non superi i dieci giorni per anno. Massimo tre giorni per evento, il tempo necessario per trovare una soluzione.

Si propone quindi l'introduzione nell'art. 50 cpv. 1 ROD una nuova lettera k:

	Proposto in adozione Art. 50 cpv. 1 let k Congedi pagati
	k) massimo 3 giorni lavorativi per evento per assistenza ai familiari (coniuge, partner registrato, convivente di fatto, genitori, sorelle, fratelli, suoceri) con problemi di salute previa presentazione di un certificato medico attestante la necessità di assistenza. Limite massimo di 10 giorni all'anno.

Assenze più lunghe dal posto di lavoro

L'insorgenza di un grave problema di salute di un figlio dovuto a malattia o infortunio rappresenta un profondo cambiamento nella vita di una famiglia, che è esposta a un enorme carico a livello emotivo e di tempo. A questo possono aggiungersi preoccupazioni di carattere finanziario, soprattutto se un genitore deve interrompere l'attività lucrativa, con una conseguente perdita di guadagno. Attraverso la nuova norma s'intende introdurre un congedo indennizzato per l'assistenza e le cure prestate a un figlio con gravi problemi di salute dovuti a malattia o infortunio, che consenta ai genitori interessati di interrompere l'attività lucrativa per un

determinato periodo senza che questo comporti la perdita del posto di lavoro o una riduzione del salario.

Il diritto all'Indennità perdita di guadagno (IPG) è previsto per i genitori con un figlio che ha un forte bisogno di assistenza e cura a causa di gravi problemi di salute. La definizione di gravi problemi di salute sarà sancita in un articolo della Legge sulle indennità di perdita di guadagno (LIPG), che differenzia chiaramente questi problemi da quelli di malattie e infortuni di poco conto.

La nuova legge federale prevede un congedo di 14 settimane per i genitori che lavorano e devono assistere un figlio gravemente malato o infortunato. Finanziato mediante le indennità di perdita di guadagno (IPG), il congedo potrà essere preso entro 18 mesi, in una sola volta o in singoli giorni. Il termine quadro inizia a decorrere dal primo giorno per il quale è stata versata la prima indennità giornaliera.

Il diritto alla prestazione sussiste se almeno uno dei genitori ha un rapporto di lavoro e interrompe l'attività professionale. Non sono richiesti né un periodo d'assicurazione precedente né un periodo minimo di attività lucrativa. Per beneficiare dell'indennità di assistenza è sufficiente che uno solo dei genitori eserciti un'attività lucrativa. Il legislatore ha rinunciato a esigere che entrambi i genitori lavorino. Per le famiglie con più figli si parte dal presupposto che un genitore venga assorbito completamente dall'assistenza al figlio con gravi problemi di salute e l'assistenza agli altri fratelli e sorelle non sia dunque più garantita a causa della ripartizione dei compiti tra attività lucrativa e assistenza ai figli. In simili situazioni è importante che anche l'assistenza ai fratelli e alle sorelle sia garantita.

Se entrambi i genitori esercitano un'attività lucrativa, ognuno di loro ha diritto a un congedo di assistenza massima di 7 settimane. È in ogni caso possibile concordare una ripartizione diversa del congedo.

La sua introduzione è avvenuta il 1. luglio 2021, in modo da lasciare alle casse di compensazione il tempo necessario per l'attuazione di questa nuova prestazione. Si parte dal presupposto che l'età massima per usufruire del nuovo congedo per figli gravemente malati sia 18 anni. Questi aspetti saranno regolati dalle casse di compensazione, alle quali il diritto comunale si adeguerà.

Si propone quindi l'introduzione nell'art. 50 ROD di una nuova lettera l):

	Proposto in adozione Art. 50 cpv. 1 let l Congedi pagati
	l) per assistenza ai figli con gravi problemi di salute per malattia o infortunio 14 settimane da effettuare entro 18 mesi dal momento in cui è richiesto il primo giorno di congedo pagato. Il congedo può essere preso in una sola volta o in più giorni. La LIPG ne disciplina le modalità e le condizioni.

6. Riduzione in caso di assenza

L'art. 49 prescrive la riduzione dei giorni di vacanza in caso di assenza per malattia o infortunio per più di 30 giorni nel corso dell'anno civile. Il Municipio ha fino ad oggi applicato l'art. 49 ROD e ridotto le vacanze. Si chiede quindi anche una modifica di sintassi per assicurare la linearità decisionale dell'Esecutivo e quindi la parità di trattamento tra dipendenti.

A seguito della modifica dell'art. 329b cpv. 3 del CO, il datore di lavoro non può dedurre le vacanze:

- a. di una lavoratrice che, causa gravidanza, è impedita di lavorare per più di due mesi al massimo;
- b. di una lavoratrice che ha fruito di un congedo di maternità ai sensi dell'art. 329f CO;
- c. di un lavoratore che ha fruito di un congedo di paternità ai sensi dell'art. 329g CO;
- d. di un lavoratore e di una lavoratrice che ha fruito di un congedo di assistenza ai sensi dell'art. 329h CO.

Ne consegue pertanto la necessità di meglio specificare l'art. 49 cpv. 2 ROD.

Attuale Art. 49 cpv. 2 ROD	Proposto in adozione Art. 49 cpv. 2 ROD
<p>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.</p>	<p>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 deduce la durata delle vacanze di un dodicesimo per ogni mese completo di assenza dal lavoro. Questa deduzione non viene applicata fino a 60 giorni di malattia durante la gravidanza, per il congedo di maternità e di paternità e per un dipendente che ha fruito di un congedo di assistenza ai familiari.</p>

7. Classifica delle funzioni

Si rende necessario conformarsi alle nuove denominazioni nell'ambito formativo elettrico.

La classifica delle funzioni attuali prevede l'assegnazione della classe 3 a un montatore elettricista. Questa denominazione risale al ROD 1990 dove figurava la funzione montatore AEC. Questa professione richiedeva un apprendistato di 4 anni, formazione oggi prevista per conseguire l'AFC di installatore elettricista.

Per la formazione di elettricista di montaggio e di elettricista per reti di distribuzione è necessario invece un apprendistato della durata di 3 anni.

All'installatore elettricista viene quindi riconosciuta la classe di stipendio 3, mentre all'elettricista di montaggio e all'elettricista per reti di distribuzione la classe di stipendio 2.

Ne consegue pertanto la necessità di adattare l'art. 25 ROD Classifica delle funzioni.

Attuale Art. 25 cpv. 1 ROD	Proposto in adozione Art. 25 cpv. 1 ROD										
<p>1. Le funzioni sono assegnate alle classi previste dall'art. 24, secondo l'ordine seguente:</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th>Classe</th> <th>Funzione</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">3</td> <td>Montatore elettricista</td> </tr> </tbody> </table>	Classe	Funzione	3	Montatore elettricista	<p>1. Le funzioni sono assegnate alle classi previste dall'art. 24, secondo l'ordine seguente:</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th>Classe</th> <th>Funzione</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">2</td> <td>Elettricista di montaggio, Elettricista per reti di distribuzione</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">3</td> <td>Istallatore elettricista</td> </tr> </tbody> </table>	Classe	Funzione	2	Elettricista di montaggio, Elettricista per reti di distribuzione	3	Istallatore elettricista
Classe	Funzione										
3	Montatore elettricista										
Classe	Funzione										
2	Elettricista di montaggio, Elettricista per reti di distribuzione										
3	Istallatore elettricista										

8. Vacanze: in generale

Attualmente il nostro ROD prevede un numero di giorni di vacanza come prescritto dal Codice delle obbligazioni fino a 45 anni di età. Dai 45 anni di età il ROD è più generoso rispetto al Codice delle obbligazioni.

La Confederazione come datore di lavoro stabilisce le seguenti vacanze per i suoi dipendenti:

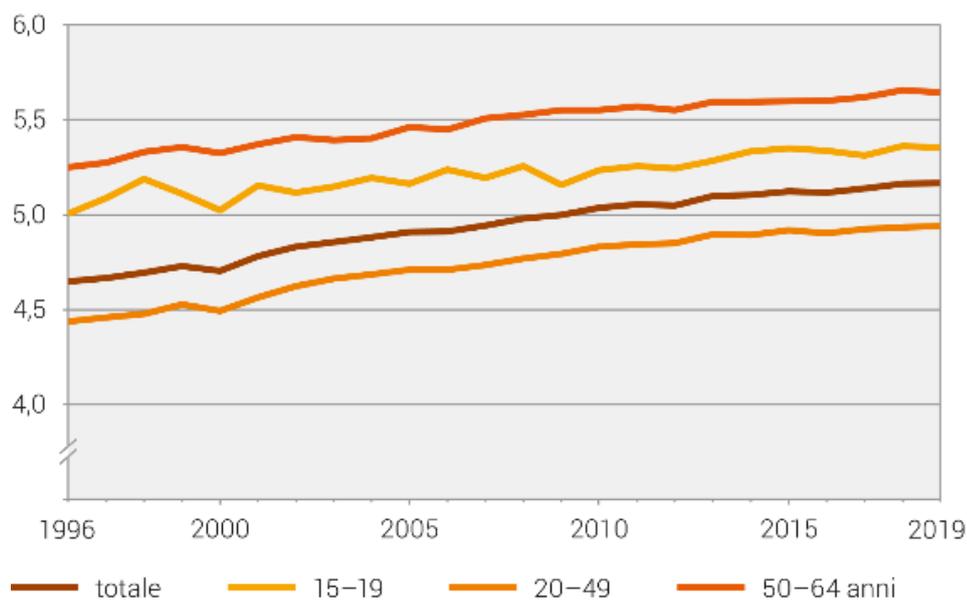
- fino a 20 anni: sei settimane;
- da 21 a 49 anni: cinque settimane;
- da 50 a 59 anni: 6 settimane;
- da 60 anni: 7 settimane.

Rispetto al Comune di Stabio, la Confederazione offre più giorni di vacanza in tutte le fasce di età. I dipendenti però lavorano 41.5 ore a settimana.

Se analizziamo quanto avviene a livello svizzero, notiamo che i giorni di vacanza riconosciuti in Svizzera sono cresciuti negli ultimi 25 anni.

Nella fascia 20-49 anni i lavoratori in Svizzera beneficiano in media di 5 settimane di vacanza.

Numero di settimane di vacanza per anno dei dipendenti a tempo pieno¹ per fascia d'età, 1996–2019



¹ non sono considerati i dipendenti proprietari della loro azienda

Fonte: UST – Rilevazione sulle forze di lavoro in Svizzera (RIFOS)

© UST 2020

Il Municipio intende quindi proporre un adeguamento delle settimane di vacanze nelle fasce di età 20-45 anni e raggiungere i seguenti obiettivi:

- migliorare l'attrattività del Comune di Stabio come datore di lavoro;
- migliorare le condizioni quadro di conciliabilità vita-lavoro;
- adeguarsi al trend in atto a livello federale che ha visto un aumento dei giorni di vacanza negli ultimi 25 anni nella fascia di età 20-49.

Il Municipio chiede quindi la modifica dell'art. 47 cpv. 1 ROD:

Attuale Art. 47 cpv. 1 ROD	Proposto in adozione Art. 47 cpv. 1 ROD
<p>1. I dipendenti hanno diritto alle seguenti vacanze annue:</p> <ul style="list-style-type: none">- 25 giorni sino alla fine dell'anno in cui si compiono 20 anni;- 20 giorni sino alla fine dell'anno in cui si compiono 44 anni;- 25 giorni dall'anno in cui si compiono 45 anni di età;- 30 giorni dall'anno in cui si compiono 60 anni di età.	<p>1. I dipendenti hanno diritto alle seguenti vacanze annue:</p> <ul style="list-style-type: none">- 25 giorni sino alla fine dell'anno in cui si compiono 59 anni;- 30 giorni dall'anno in cui si compiono 60 anni di età.

9. Telelavoro

A seguito dei provvedimenti federali introdotti nella lotta al coronavirus è emersa la necessità di regolamentare le condizioni e le modalità nello svolgimento dell'attività lavorativa da remoto.

Al termine del primo lockdown nel mese di aprile-maggio il Municipio ha continuato nel permettere, laddove possibile nel rispetto delle condizioni lavorative, il telelavoro sulla base dei seguenti principi. Questa forma di lavoro permette inoltre di meglio conciliare i bisogni vita lavoro.

Il telelavoro è applicabile ad attività con un elevato grado di autonomia e solo se le seguenti condizioni base sono soddisfatte cumulativamente:

- la presenza fisica sul luogo di lavoro e il contatto diretto con gli utenti o altri collaboratori non sono richiesti in modo continuativo;
- il telelavoro non deve compromettere la copertura del servizio;
- gli obiettivi e i risultati lavorativi del collaboratore sono facilmente misurabili in maniera oggettiva;

- è data la fiducia reciproca tra il collaboratore e i superiori affinché ci sia un controllo orientato agli obiettivi e ai risultati.

Sono ritenute inadeguate alle forme di telelavoro le seguenti attività:

- i compiti che presuppongono una presenza fisica continua;
- i compiti per il cui svolgimento bisogna ricorrere molto spesso a documentazione non disponibile in forma elettronica;
- i compiti pianificabili soltanto in minima parte;
- i compiti per i quali l'iterazione e la collaborazione con altri collaboratori richiedono la presenza fisica.

Il Municipio chiede quindi d'introdurre un nuovo capoverso all'art. 42 ROD:

	<p align="center">Proposto in adozione Art. 42 cpv. 8 ROD</p>
	<p>8. Il Municipio, laddove le condizioni lavorative lo permettano, promuove il telelavoro attraverso l'emanazione di direttive.</p>

10. Disegno delle risoluzioni

Il Municipio e la Cancelleria comunale sono a disposizione per ogni completamento d'informazione che potrà occorrere in sede di esame e discussione.

Nel mentre vi proponiamo, Signori Presidente e Consiglieri comunali, di

r i s o l v e r e :

- 1. Il Municipio approva la modifica del Regolamento organico dei dipendenti del Comune di Stabio;**
- 2. Sono approvate le modifiche agli articoli 25 cpv. 1, 42 cpv. 8, 47 cpv. 1, 49 cpv. 2, 50 cpv. 1 let f, 50 cpv. 1 let g, 50 cpv. 1 let k, 50 cpv. 1 let l;**
- 3. Le modifiche degli articoli del Regolamento organico dei dipendenti entrano in vigore con l'approvazione del Consiglio di Stato.**

PER IL MUNICIPIO

Il Sindaco

Simone Castelletti

Il Segretario

Claudio Currenti