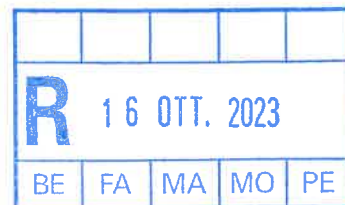




**COMUNE DI COMANO
COMMISSIONE DELLE PETIZIONI**



**Rapporto di maggioranza della commissione delle petizioni
sul Messaggio municipale N° 383
relativo alla revisione del regolamento organico dei dipendenti del comune**

Signor presidente,
Signore e signori consiglieri,

la commissione delle petizioni si è riunita una prima volta il 1. settembre 2023, una seconda volta il 21 settembre 2023 alla presenza del sindaco Alex Farinelli e del vicesegretario comunale Stefano Chiesa e poi ancora il 9 ottobre 2023.

Nel complesso la commissione della petizione ritiene adeguate le modifiche proposte, scaturite da un confronto operato fra il vigente regolamento organico dei dipendenti - nella sua versione approvata nel 2018 - e il modello trasmesso dalla sezione degli enti locali a tutte le amministrazioni comunali.

Si tratta di un'ottantina di modifiche - per la maggior parte riprese dal modello - che mantengono il generale buon equilibrio tra i diritti e i doveri del personale e che codificano nuove garanzie in favore del personale.

In particolare, è stato introdotto in modo sistematico il diritto di essere sentito in favore dei collaboratori nell'ambito di cambiamenti e/o procedure che li vedono coinvolti nonché un colloquio personale a fine anno del collaboratore con il capo dicastero. È inoltre stata stabilita una procedura in caso divergenze col personale e formalizzata una protezione giuridica per i dipendenti in caso di procedimenti penali nei loro confronti nati durante l'espletamento della loro attività professionale.

Non di meno la maggioranza della commissione della petizione, per i motivi che saranno detti, ritiene di dover proporre puntuali emendamenti evidenziati in rosso agli articoli qui di seguito elencati:

Art. 5 cpv. 1 lett. b

¹ I candidati alla nomina devono adempiere ai seguenti requisiti:

- a) ...
- b) buona condotta morale ineccepibile (~~suffragata dalla presentazione dell'estratto del casellario giudiziale~~) e costituzione fisica compatibile con la funzione;
- c) ...

La commissione ritiene sia più adeguato fare riferimento a una generale buona condotta piuttosto che a una condotta morale ineccepibile. Il termine morale può dar adito a interpretazioni soggettive mentre l'ineccepibilità, che deve inoltre essere suffragata con la presentazione dell'estratto del casellario giudiziale, limita oltremodo il margine di apprezzamento e valutazione del municipio.

Art. 15 cpv. 1

¹ Il municipio, perseguendo il fine del reinserimento sociale e lavorativo, può assumere persone in situazione di disabilità (fisica, psichica, sociale) e o che **sono al beneficio di un provvedimento o di una rendita dell'Assicurazione per l'Invalidità. usufruiscono di una rendita "assicurazione per l'invalidità" (AI).**

Il reinserimento, a mente della commissione, deve essere garantito non solo ai beneficiari di una rendita ma anche a chi usufruisce di un provvedimento di integrazione.

Art. 16 cpv. 3

³ Laddove le condizioni organizzative lo permettono o lo rendono necessario, il municipio può introdurre l'orario flessibile o differenziato e il telelavoro presso il domicilio del dipendente o altro luogo debitamente autorizzato dal capo del personale.

La commissione ritiene opportuno dare la possibilità al collaboratore, se debitamente autorizzato dal capo del personale, di esercitare il telelavoro anche al di fuori del proprio domicilio.

Art. 18 cpv. 3

³ **Le prescrizioni di uscita, cui occorre attenersi sia nel corso della malattia, sia durante la convalescenza, rilasciate dal medico curante, devono essere trasmesse al Municipio. È riservata la facoltà del Municipio di far eseguire ogni necessario accertamento. In caso di abuso l'assenza è considerata arbitraria.**

Si tratta di una riformulazione del capoverso ripresa dal modello SEL e che, a mente della commissione, risulta essere più chiara. Sarebbe opportuno che i collaboratori si facciano sempre rilasciare dal medico curante delle indicazioni in merito alla possibilità o no di uscire di casa e non solo in caso di una puntuale necessità. Inoltre, risulta opportuno rendere attento il collaboratore di quali sono le conseguenze in caso di violazione delle prescrizioni.

Art. 24

¹ Il dipendente deve eseguire personalmente ~~con zelo e diligenza~~ **e con tutto l'impegno** i compiti a lui assegnati e previsti dalle relative prescrizioni e direttive di servizio emanate dal municipio, dal capo del personale o da altre persone da loro designate, perseguendo gli obiettivi concordati **e agendo costantemente nell'interesse della collettività.**

² **Egli deve adempiere il proprio dovere verso terzi, superiori, subalterni e colleghi con rispetto, cortesia, zelo, diligenza e correttezza, e astenersi da ogni atto che sia di pregiudizio al buon nome dell'amministrazione comunale; tale contegno è richiesto anche nell'uso dei social media.**

Il secondo capoverso proposto dal municipio è stato inglobato nel primo lasciando spazio a una completa e nuova formulazione - ripresa dal modello SEL salvo l'aggiunta del termine rispetto in corsivo - e che la commissione ritiene importante formalizzare nel regolamento. Preliminarmente poiché specifica che la correttezza va mantenuta verso tutti - terzi, colleghi o superiori che siano - e poi perché esplicita che il contegno deve essere mantenuto anche nell'uso dei social media.

Art. 26 lett. b e g

b) tenere una condotta ~~riprovevole~~ **inappropriata** anche **sia in servizio sia** fuori dal servizio. ~~È considerata cattiva condotta in modo speciale l'insolvenza colposa, l'abuso di alcolici, l'uso di sostanze stupefacenti e l'uso inappropriato dei social media;~~

g) **consumare bevande alcoliche o sostanze stupefacenti durante gli orari di lavoro;**

Alla lettera b) la commissione ha ritenuto di dover sostituire il termine riprovevole con inappropriata, meno giudicante, e specificare che la condotta deve essere mantenuta sia in servizio sia fuori. A mente della commissione va invece cancellata la seconda frase poiché cita esempi di cattiva condotta troppo generici che possono dare adito a differenti e soggettive interpretazioni. Nel contempo propone una nuova lettera, la g) che sancisce il divieto di consumare bevande alcoliche o stupefacenti durante le ore di servizio.

Art. 34 che diventa i nuovi cpv. 3, 4 e 5 dell'art. 53

¹ Lo stipendio, escluse le indennità per i figli, può essere trattenuto in compenso di quanto dovuto dal dipendente al comune per imposte, tasse, multe o altro.

~~² La compensazione per pretese del comune sullo stipendio del dipendente può avvenire solo previa diffida.~~

² *Se non richiesta dall'interessato la trattenuta deve essere preceduta da una diffida raccomandata al dipendente affinché proceda al pagamento di quanto dovuto entro il termine di 30 giorni, pena la trattenuta diretta dallo stipendio.*

³ *Al dipendente è in ogni caso garantito il minimo vitale previsto dalla legislazione federale sull'esecuzione e il fallimento*

Il secondo capoverso è stato riformulato in modo più chiaro dal profilo procedurale; inoltre è stato inserito un terzo e nuovo capoverso, ripreso dal modello della SEL, a garanzia del minimo vitale LEF al dipendente.

Detto questo a mente della commissione la sistematica di questo articolo non è ottimale; è difatti inserito nel capitolo relativo alla mancanza dei doveri di servizio e ai provvedimenti disciplinari senza che vi abbia un legame diretto.

La proposta è quella di inglobarlo nell'art. 53 relativo al pagamento dello stipendio quali capoversi 3, 4 e 5. Anche il modello SEL segue questa sistematica.

Art. 60 cpv. 6, 8 e 9

⁶ In caso di adozione di bambini estranei alla famiglia, di età non superiore ai 5 anni, ~~il dipendente~~ **la dipendete** ha diritto a un congedo pagato ~~fino a un massimo di 8~~ **16** settimane

⁸ In caso di congedo per paternità **o per adozione**, il dipendente ha diritto a un congedo pagato di 2 settimane.

~~⁹ Il congedo per paternità **o per adozione** inizia al momento del parto; il dipendente può posticiparne l'inizio al massimo 4 settimane dopo il parto deve essere preso entro sei mesi dalla nascita **o dall'accoglimento** del figlio; può essere preso in settimane o in giorni.~~

Così come proposto nel messaggio l'articolo, di fatto, prevede un congedo maternità di 16 settimane, un congedo per adozione per il dipendente (quindi madre o padre) di 8 settimane e un congedo paternità di 2 settimane.

A mente della commissione il risultato è discriminante. Si ritiene che il periodo di congedo in caso di nascita e adozione debba essere parificato. Se è vero che le 16 settimane di congedo maternità dopo la nascita sono di regola motivate dallo svezzamento e altrettanto vero che i primi mesi dopo l'accoglimento di un minore in adozione sono fondamentali per i legami che si devono instaurare. È quindi importante che anche in questo caso sia data la possibilità alle madri di avere un congedo sufficientemente lungo per poter accogliere, conoscere e seguire un figlio in adozione.

Per quel che è del padre anche in questo caso si ritiene di dover equiparare il congedo per adozione al congedo paternità.

Art. 78 cpv. 3

³ Per sciogliere il rapporto d'impiego prima del compimento dei 65 anni di età devono essere osservati i termini di preavviso prescritti dall'art. 79. ~~Devono essere osservati i termini di preavviso prescritti all'articolo 79.~~

Si tratta di una migliore specificazione, in effetti le dimissioni devono essere date solo nel caso in cui si intende cessare il rapporto di impiego prima del raggiungimento del limite di età, altrimenti lo stesso cessa automaticamente.

Art. 81

In relazione a questa norma la commissione propone la modifica del titolo ovvero Destituzione, come previsto all'art. 77, in luogo di Licenziamento, per una questione di univocità nella terminologia.

Sulla base di quanto esposto si invita il consiglio comunale a voler risolvere:

È approvata la revisione del regolamento organico dei dipendenti del comune di Comano con gli emendamenti proposti dalla maggioranza della commissione della petizione che sono integralmente accolti.

Per la commissione: Alessia Paglia 

La presidente: Leonarda Fagnamenta 

I membri:

Cristina Steiger 

Comano, 6 ottobre 2023