

COMUNE DI POLLEGIO

Regolamento organico per i dipendenti del Comune del 19 giugno 1987

modifiche del 15 aprile 1997, 2 dicembre 1997 e 25 giugno 2018

INDICE

Art.	pag.
1. Applicazione	1
2. Pubblico concorso	1
3. Assunzione	1
4. Scadenza delle nomine	1
5. Periodo di prova	2
6. Esonero dalle funzioni	2
7. Prestazioni, orario, cauzione	2
8. Avventizi	2
9. Direzione e responsabilità	2
10. Funzioni ordinarie	3
11. Orario di lavoro	3
12. Lavoro per conto di terzi, carica pubblica, funzioni sindacali	3
13. Segreto d'ufficio	3
14. Compensi da terzi	3
15. Provvedimenti disciplinari	3
16. Cassa pensione, assicurazione infortuni, cassa malati	4
17. Servizio militare	5
18. Malattia	5
19. Stipendio in caso di morte	6
20. Classi di stipendio	7
21. Scala degli stipendi	8
22. Indennità di famiglia e per ifigli	9
23. Pagamento degli stipendi	9
24. Stipendio minimo	10
25. Aumento dello stipendio -Promozioni	10
26. Vacanze, congedi speciali	10
27. Gratificazioni	12
28. Computo degli anni di servizio	12
29. Tredicesima mensilità ai pensionati	12
30. Rivalutazione degli stipendi	12
31. Entrata in vigore	12

APPLICAZIONE

- art. 1) Ogni dipendente è sottoposto al presente regolamento organico ed agli speciali regolamenti interni, di cui riceverà copia al momento della nomina.

PUBBLICO CONCORSO

- art. 2) I dipendenti sono nominati dal Municipio previo pubblico concorso.

ASSUNZIONE

- art. 3)
1. Saranno nominate solo persone in possesso dei requisiti seguenti:
 - a) età minima 18 anni, eccetto i dipendenti per i quali, a norme di legge, è richiesta la maggiore età;
 - b) cittadinanza svizzera;
 - c) costituzione fisica adeguata alla funzione da svolgere;
 - d) buona condotta;
 - e) certificati e titoli richiesti.
 2. A parità di titoli, requisiti e meriti, sarà data la preferenza a candidati domiciliati a Pollegio.
In mancanza di candidati idonei di cittadinanza svizzera il Municipio potrà nominare candidati di cittadinanza straniera con permesso di domicilio.
 3. I dipendenti nominati dovranno fissare il loro domicilio civile e tributario nel Comune.
 4. Il Municipio potrà accordare singole eccezioni alla norma di cui al cpv. 3 nel caso in cui la sua applicazione costituisse, per il dipendente, un aggravio eccessivo, ritenuto tuttavia che l'eccezione non contrasti con esigenze di servizio.

SCADENZA DELLE NOMINE

- art. 4)
1. Il periodo di nomina scade per tutti i dipendenti del Comune, compresi quelli nominati durante il quadriennio, sei mesi dopo le elezioni comunali, salvo quanto previsto dall'art. 5.
 2. Salvo proroga da accordare dal Consiglio di Stato, la riconferma è presunta se entro quattro mesi dalle elezioni, il Municipio non comunica al dipendente, precisandone i motivi, la mancata conferma; in ogni caso devono essere rispettati i termini di disdetta.
 3. Ogni dipendente può recedere dal contratto con un preavviso di almeno tre mesi.
 4. Per il Segretario Comunale il preavviso è di almeno 6 mesi.

5. Il dipendente che non fosse confermato per motivi non dovuti a sua mancanza, se ha almeno cinque anni di servizio, ha diritto ad un'indennità pari ad uno stipendio mensile per ogni anno di servizio, al massimo 12 mesi, salvo il caso in cui venga assunto ad altro impiego o ricorrano i titoli per il suo pensionamento.
6. Per il Segretario Comunale fa stato l'art. 14 della legge concernente l'Organico dei Segretari Comunali del 5 novembre 1984.

PERIODO DI PROVA

- art. 5)
1. Il primo anno è ritenuto periodo di prova per i dipendenti di nuova nomina.
 2. In caso di prova non soddisfacente, il Municipio ha il diritto di disdire il rapporto per la fine di ogni mese con trenta giorni di preavviso.

ESONERO DALLE FUNZIONI

- art. 6)
1. Il rapporto contrattuale cessa alla fine del mese in cui i dipendenti compiono i 65 anni se uomini e 62 se donne.
 2. Il Municipio può chiedere, in casi eccezionali, il collocamento in pensione di un dipendente prima dei termini previsti.

PRESTAZIONI, ORARIO, CAUZIONI

- art. 7)
- Ad ogni dipendente il Municipio fisserà:
- a) le prestazioni d'ufficio ed il relativo capitolato d'oneri;
 - b) l'orario di servizio;
 - c) l'eventuale cauzione.

AVVENTIZI

- art. 8)
1. Il Municipio stabilisce le norme particolari applicabili ai dipendenti assunti a titolo avventizio, a tempo parziale, con salario a ora o per mansioni e incarichi particolari.
 2. Tali norme dovranno tener conto, nel limite del possibile, delle disposizioni del presente regolamento e determinare la durata dell'assunzione.

DIREZIONE E RESPONSABILITÀ

- art. 9)
- Al Segretario del Comune incombono la direzione e la responsabilità amministrativa nonché la sorveglianza disciplinare su tutti i dipendenti Comunali.

FUNZIONI ORDINARIE

- art. 10) I dipendenti dovranno dedicare alle funzioni ordinarie tutto il tempo fissato dai regolamenti di servizio.
Essi sono tenuti a disimpegnare le loro mansioni ed a eseguire gli ordini dei superiori con diligenza, fedeltà, cortesia e collegialità e sono responsabili del servizio loro affidato.

ORARIO DI LAVORO

- art. 11)
1. L'orario di lavoro è al massimo di 40 ore settimanali ripartite su 5 giorni.
Il sabato è interamente libero.
L'orario giornaliero e quello di apertura degli sportelli al pubblico saranno fissati dal Municipio, con speciale regolamento.
L'orario di lavoro della cuoca della scuola materna e di 24 ore settimanali ripartite su 4 giorni.
 2. Restano riservati i casi in cui la legge prescrive obbligatoriamente l'apertura della Cancelleria municipale.
 3. La eventuale chiusura straordinaria degli uffici amministrativi non implica in ogni modo la sospensione del lavoro dei dipendenti con servizio esterno.
 4. I dipendenti devono prestare la loro opera, in ogni momento, fuori dall'orario di lavoro, quando particolari condizioni di necessità e urgenza lo esigono.
 5. La vigilia dei giorni festivi il lavoro termina alle 17.00; la vigilia di Natale e di Capodanno alle 12.00.

LAVORO PER CONTO DI TERZI, CARICA PUBBLICA, FUNZIONI SINDACALI

- art. 12)
1. Nessun dipendente può esercitare qualsiasi professione od attendere ad altri lavori remunerati per conto di terzi.
 2. Per accettare una carica pubblica o una funzione sindacale che comportino assenze durante le ore d'ufficio il dipendente deve ottenere il permesso del Municipio.

SEGRETO D 'UFFICIO

- art. 13)
1. I dipendenti del Comune sono tenuti al segreto d'ufficio.
 2. Questo obbligo sussiste anche una volta cessato il rapporto d'impiego.

COMPENSI DA TERZI

- art. 14)
1. Il dipendente non potrà accettare compensi da terzi, sotto qualsiasi forma, per prestazioni inerenti alle sue funzioni d'ufficio, anche fuori orario.
 2. Tutte le sportule, di qualsiasi genere, saranno riversate alla cassa comunale.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

sono punite dal Municipio con i seguenti provvedimenti disciplinari, riservata l'azione penale:

- a) l'ammonizione;
 - b) la multa fino a Fr. 500~;
 - c) il collocamento temporaneo in situazione provvisoria;
 - d) il trasferimento ad altra funzione;
 - e) la sospensione dall'impiego per un periodo massimo di tre mesi;
 - f) il licenziamento.
2. L'applicazione delle sanzioni disciplinari sarà preceduta da un'inchiesta.
 3. Il dipendente ha diritto di giustificarsi e di farsi assistere.
 4. Le sanzioni saranno motivate e comunicate per iscritto all'interessato.
 5. I provvedimenti disciplinari di cui alle lett. a) e b) fino a Fr. 100.- sono applicabili inappellabilmente dal Municipio.
 6. Contro i rimanenti provvedimenti è dato ricorso entro quindici giorni al Consiglio di Stato, la cui decisione è appellabile al Tribunale cantonale amministrativo.
 7. Il Municipio può sospendere anche immediatamente dalla carica e privare dello stipendio il dipendente contro il quale è aperta un'inchiesta.

CASSA PENSIONE, ASSICURAZIONE INFORTUNI, CASSA MALATI

- art. 16)
1. I dipendenti del Comune sono obbligati a far parte della cassa pensione.
Il Comune verserà alla cassa il 60% dei premi dovuti in base allo stipendio assicurato, ritenuto che la percentuale applicata agli attuali dipendenti non verrà modificata.
 2. I rapporti fra i dipendenti e la cassa pensione sono regolati da accordi contrattuali.
 3. Il Comune assicura a sue spese tutti i dipendenti contro gli infortuni professionali, gli infortuni non professionali e le malattie professionali, sulla base della legislazione federale in materia (legge federale sull'assicurazione contro gli infortuni LAINF).
 4. I premi per assicurazione indennità per perdita di guadagno in caso di malattia sono a carico del Comune.
I premi per l'assicurazione cure mediche e medicine sono a carico del dipendente.
 5. Le indennità giornaliere e le rendite dell'assicurazione federale per l'invalidità spettano al Comune ritenuto che lo stipendio previsto dall'art. 21 cpv. 1 sia pagato integralmente.

6. Le indennità versate dall'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni e dall'assicurazione militare spettano al Comune sino alla copertura dello stipendio corrisposto.
Se esse sono superiori l'eccesso spetta al dipendente.

SERVIZIO MILITARE

- art. 17)
1. Il dipendente in servizio militare obbligatorio percepisce l'intero stipendio e le indennità cui ha diritto.
 2. Le indennità versate dalla cassa di compensazione vanno a favore del Comune.
 3. E' considerato servizio militare obbligatorio quello che il dipendente è tenuto a prestare per legge in relazione alla sua incorporazione ed al suo grado.
 4. Lo stipendio in caso di servizio attivo sarà regolato da apposita ordinanza municipale.
 5. Le norme che precedono si applicano, per analogia, anche al servizio prestato nella protezione civile dagli uomini obbligati e dalle donne volontariamente iscritte secondo l'art. 37 della legge federale sulla protezione civile.

MALATTIA

- art. 18)
1. In caso di assenza per malattia o per infortunio il dipendente percepisce, al massimo per un periodo di due anni, l'intero stipendio per i primi 365 giorni e l'80% gli altri 365; in ogni caso lo stipendio non sarà inferiore alla prestazione che avrebbe diritto di ricevere dalla cassa pensione secondo gli anni di servizio prestati.
 2. Prolungandosi lo stato di malattia, il Municipio, sentito il medico di fiducia, decide inappellabilmente se debba continuare a corrispondere parte dello stipendio fino alla durata massima di un anno, oppure cedere il pensionamento.
 3. In caso di malattia contratta in servizio militare, od in seguito allo stesso, per la quale il dipendente percepisce una indennità dall'assicurazione militare, il Comune non è tenuto a corrispondere lo stipendio, salvo l'eventuale differenza fra l'indennità e quanto previsto dai cpv. 1 e 2.
 4. Le condizioni dell'assicurazione malattia ed infortuni sono quelle previste dal contratto d'assicurazione stipulato.
E' riservato al Municipio il diritto di ordinare visite di controllo per mezzo di un suo medico di fiducia.
 5. In caso di malattia o infortunio il dipendente ha l'obbligo di avvertire immediatamente il superiore.
 6. Se la malattia o l'infortunio durano oltre tre giorni deve essere presentato immediatamente un certificato medico.

STIPENDIO IN CASO DI MORTE

art. 19) In caso di morte verrà corrisposto ai superstiti lo stipendio intero del mese in cui è avvenuto il decesso.

CATEGORIA DI FUNZIONE

art. 20)	Categoria di funzione 1	
	Segretario comunale	classe 7
	Categoria di funzione 2	
	Segretario sostituto	classe 6
	Categoria di funzione 3	
	Impiegati amministrativi	
	Operaio qualificato	classe 4
	Categoria di funzione 4	
	Operaio	
	Cuoca scuola materna	classe 3

SCALA DEGLI STIPENDI

art. 21)	Vedi scala stipendi allegata stato 01.01.2023
----------	---



SCALA STIPENDI

Valida dal 1° gennaio 2023
Stipendio annuo e mensile (1/13) secondo classe e aumento

CLASSE



→ AUMENTO

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
1	41'625 3'201.95	43'004 3'308.00	44'382 3'414.00	45'761 3'520.10	47'140 3'626.15	48'244 3'711.05	49'347 3'795.90	50'450 3'880.75	51'552 3'965.55	52'655 4'050.40	53'574 4'121.10	54'494 4'191.85	55'413 4'262.55	56'332 4'333.25	57'251 4'403.95	58'171 4'474.70	58'784 4'521.85	59'397 4'569.00	60'010 4'616.15	60'623 4'663.30	61'235 4'710.35	61'848 4'757.50	62'460 4'804.65	63'073 4'851.80	63'686 4'898.95
2	47'112 3'624.00	48'697 3'745.90	50'281 3'867.75	51'865 3'989.60	53'449 4'111.45	54'716 4'208.95	55'984 4'306.45	57'251 4'403.95	58'518 4'501.40	59'786 4'598.90	60'842 4'680.15	61'898 4'761.40	62'954 4'842.65	64'010 4'923.85	65'066 5'005.10	66'123 5'086.35	66'827 5'140.50	67'530 5'194.60	68'234 5'248.75	68'938 5'302.95	69'642 5'357.10	70'347 5'411.30	71'051 5'465.45	71'755 5'519.65	72'459 5'573.80
3	52'493 4'037.95	54'284 4'175.70	56'076 4'313.50	57'866 4'451.25	59'658 4'589.10	61'091 4'699.30	62'524 4'809.55	63'957 4'919.75	65'391 5'030.10	66'823 5'140.25	68'018 5'232.15	69'212 5'324.00	70'406 5'415.85	71'601 5'507.75	72'795 5'599.60	73'988 5'691.40	74'785 5'752.70	75'581 5'813.95	76'377 5'875.15	77'173 5'936.40	77'970 5'997.70	78'766 6'058.95	79'561 6'120.10	80'358 6'181.35	81'154 6'242.65
4	57'779 4'444.50	59'779 4'598.40	61'780 4'752.30	63'781 4'906.20	65'781 5'060.10	67'381 5'183.15	68'981 5'306.25	70'583 5'429.45	72'183 5'552.55	73'784 5'675.70	75'117 5'778.25	76'451 5'880.85	77'784 5'983.40	79'118 6'086.00	80'452 6'188.65	81'786 6'291.20	82'674 6'359.55	83'565 6'428.05	84'453 6'496.35	85'342 6'564.80	86'232 6'633.20	87'121 6'701.60	88'009 6'769.95	88'899 6'838.40	89'788 6'906.75
5	62'982 4'844.75	65'214 5'016.45	67'445 5'188.10	69'677 5'359.75	71'908 5'531.35	73'692 5'668.65	75'478 5'806.00	77'264 5'943.35	79'048 6'080.60	80'833 6'217.95	82'321 6'332.35	83'809 6'446.85	85'297 6'561.30	86'783 6'675.65	88'272 6'790.15	89'759 6'904.55	90'750 6'980.80	91'743 7'057.15	92'735 7'133.45	93'726 7'209.70	94'718 7'286.00	95'709 7'362.25	96'702 7'438.60	97'693 7'514.85	98'685 7'591.15
6	68'115 5'239.65	70'541 5'426.25	72'968 5'612.90	75'395 5'799.60	77'821 5'986.25	79'762 6'135.55	81'704 6'284.90	83'645 6'434.25	85'587 6'583.60	87'528 6'732.90	89'146 6'857.35	90'763 6'981.75	92'381 7'106.20	93'998 7'230.65	95'616 7'355.10	97'235 7'479.60	98'313 7'562.55	99'392 7'645.50	100'469 7'728.40	101'548 7'811.35	102'627 7'894.40	103'705 7'977.30	104'784 8'060.30	105'862 8'143.20	106'941 8'226.20
7	73'190 5'630.00	75'835 5'833.45	78'478 6'036.80	81'123 6'240.20	83'766 6'443.55	85'882 6'606.30	87'996 6'768.95	90'111 6'931.65	92'228 7'094.45	94'342 7'257.10	96'105 7'392.70	97'868 7'528.30	99'629 7'663.80	101'394 7'799.50	103'156 7'935.10	104'918 8'070.60	106'094 8'161.05	107'268 8'251.40	108'444 8'341.85	109'619 8'432.20	110'794 8'522.60	111'968 8'612.95	113'144 8'703.40	114'319 8'793.80	115'494 8'884.15
8	78'220 6'016.90	81'085 6'237.30	83'949 6'457.65	86'815 6'678.05	89'679 6'898.40	91'971 7'074.70	94'263 7'251.00	96'555 7'427.30	98'847 7'603.60	101'139 7'779.90	103'048 7'926.80	104'957 8'073.65	106'868 8'220.65	108'778 8'367.55	110'687 8'514.40	112'598 8'661.35	113'872 8'759.35	115'145 8'857.30	116'417 8'955.15	117'690 9'053.10	118'964 9'151.05	120'238 9'249.05	121'511 9'347.00	122'784 9'444.90	124'057 9'542.85
9	83'217 6'401.30	86'306 6'638.95	89'395 6'876.55	92'485 7'114.20	95'574 7'351.85	98'045 7'541.95	100'518 7'732.15	102'989 7'922.25	105'460 8'112.30	107'931 8'302.40	109'992 8'460.90	112'052 8'619.35	114'111 8'777.80	116'171 8'936.20	118'229 9'094.55	120'290 9'253.10	121'662 9'358.65	123'036 9'464.30	124'408 9'569.85	125'782 9'675.55	127'155 9'781.15	128'528 9'886.75	129'901 9'992.40	131'274 10'098.00	132'647 10'203.60
10	88'192 6'784.00	91'511 7'039.30	94'829 7'294.50	98'147 7'549.75	101'464 7'804.95	104'120 8'009.20	106'775 8'213.45	109'429 8'417.60	112'084 8'621.85	114'738 8'826.00	116'950 8'996.15	119'162 9'166.30	121'374 9'336.45	123'586 9'506.60	125'799 9'676.85	128'011 9'847.00	129'487 9'960.50	130'960 10'073.85	132'435 10'187.30	133'910 10'300.80	135'385 10'414.25	136'859 10'527.65	138'335 10'641.15	139'809 10'754.55	141'283 10'867.95
11	93'159 7'166.10	96'711 7'439.30	100'263 7'712.50	103'813 7'985.65	107'366 8'258.90	110'208 8'477.50	113'049 8'696.10	115'891 8'914.70	118'732 9'133.20	121'573 9'351.80	123'941 9'533.95	126'309 9'716.10	128'676 9'898.15	131'044 10'080.30	133'412 10'262.45	135'780 10'444.60	137'358 10'566.00	138'936 10'687.40	140'516 10'808.90	142'094 10'930.30	143'672 11'051.70	145'250 11'173.10	146'830 11'294.60	148'408 11'416.00	149'986 11'537.40
12	98'131 7'548.50	101'885 7'837.30	105'639 8'126.10	109'395 8'415.00	113'150 8'703.85	116'152 8'934.80	119'157 9'165.95	122'162 9'397.05	125'165 9'628.10	128'169 9'859.15	130'672 10'051.70	133'175 10'244.25	135'678 10'436.80	138'182 10'629.40	140'685 10'821.95	143'189 11'014.50	144'858 11'142.90	146'526 11'271.20	148'195 11'399.60	149'863 11'527.90	151'532 11'656.30	153'202 11'784.75	154'870 11'913.10	156'539 12'041.45	158'208 12'169.85
13	103'117 7'932.05	107'076 8'236.65	111'038 8'541.35	114'997 8'845.90	118'958 9'150.60	122'125 9'394.25	125'293 9'637.90	128'461 9'881.60	131'628 10'125.25	134'797 10'369.00	137'437 10'572.10	140'076 10'775.10	142'717 10'978.20	145'356 11'181.25	147'997 11'384.35	150'637 11'587.45	152'396 11'722.80	154'157 11'858.25	155'917 11'993.65	157'677 12'129.00	159'437 12'264.40	161'197 12'399.75	162'957 12'535.15	164'717 12'670.50	166'477 12'805.90
14	108'133 8'317.90	112'300 8'638.45	116'468 8'959.05	120'635 9'279.65	124'803 9'600.25	128'136 9'856.65	131'470 10'113.10	134'805 10'369.60	138'139 10'626.05	141'473 10'882.55	144'251 11'096.25	147'030 11'310.00	149'807 11'523.65	152'587 11'737.45	155'364 11'951.10	158'143 12'164.85	159'996 12'307.35	161'847 12'449.80	163'700 12'592.30	165'552 12'734.75	167'406 12'877.35	169'257 13'019.80	171'110 13'162.30	172'962 13'304.75	174'814 13'447.25
15	113'188 8'706.75	117'567 9'043.60	121'945 9'380.35	126'322 9'717.10	130'701 10'053.90	134'204 10'323.35	137'706 10'592.75	141'209 10'862.20	144'711 11'131.60	148'212 11'400.95	151'132 11'625.55	154'052 11'850.15	156'970 12'074.60	159'889 12'299.15	162'807 12'523.60	165'727 12'748.20	167'672 12'897.85	169'618 13'047.55	171'564 13'197.20	173'509 13'346.85	175'456 13'496.60	177'401 13'646.25	179'347 13'795.95	181'293 13'945.60	183'238 14'095.25
16	118'296 9'099.70	122'889 9'453.00	127'482 9'806.30	132'074 10'159.50	136'665 10'512.70	140'339 10'795.30	144'013 11'077.95	147'687 11'360.55	151'361 11'643.15	155'034 11'925.70	158'096 12'161.20	161'158 12'396.75	164'219 12'632.20	167'280 12'867.70	170'342 13'103.20	173'404 13'338.75	175'444 13'495.70	177'485 13'652.70	179'525 13'809.65	181'568 13'966.75	183'609 14'123.75	185'649 14'280.70	187'690 14'437.70	189'731 14'594.70	191'772 14'751.70
17	123'471 9'497.75	128'281 9'867.80	133'091 10'237.80	137'902 10'607.85	142'712 10'977.85	146'559 11'273.80	150'407 11'569.80	154'256 11'865.85	158'105 12'161.90	161'952 12'457.85	165'159 12'704.55	168'367 12'951.30	171'573 13'197.90	174'780 13'444.60	177'986 13'691.25	181'193 13'937.95	183'331 14'102.40	185'468 14'266.80	187'607 14'431.30	189'745 14'595.75	191'883 14'760.25	194'020 14'924.60	196'159 15'089.15	198'297 15'253.60	200'433 15'417.95
18	128'723 9'901.75	133'755 10'288.85	138'788 10'676.00	143'821 11'063.15	148'852 11'450.15	152'879 11'759.95	156'905 12'069.65	160'932 12'379.35	164'958 12'689.05	168'984 12'998.75	172'340 13'256.90	175'694 13'514.95	179'050 13'773.05	182'404 14'031.05	185'760 14'289.20	189'114 14'547.25	191'351 14'719.30	193'588 14'891.35	195'826 15'063.50	198'062 15'235.50	200'298 15'407.55	202'535 15'579.60	204'771 15'751.65	207'009 15'923.80	209'246 16'095.85
19	134'064 10'312.65	139'324 10'717.25	144'584 11'121.85	149'844 11'526.45	155'104 11'931.10	159'312 12'254.80	163'521 12'578.50	167'729 12'902.25	171'937 13'225.90	176'145 13'549.65	179'652 13'819.35	183'158 14'089.10	186'664 14'358.80	190'172 14'628.65	193'679 14'898.40	197'185 15'168.10	199'523 15'347.95	201'862 15'527.85	204'199 15'707.65	206'536 15'887.40	208'875 16'067.30	211'212 16'247.10	213'550 16'426.95	215'888 16'606.80	218'226 16'786.60
20	139'508 10'731.35	145'001 11'153.90	150'494 11'576.45	155'986 11'998.95	161'480 12'421.50	165'875 12'759.60	170'269 13'097.60	174'663 13'435.60	179'058 13'773.70	183'453 14'111.75	187'115 14'393.45	190'776 14'675.10	194'438 14'956.80	198'101 15'238.50	201'763 15'520.25	205'424 15'801.85	207'866 15'989.70	210'307 16'177.45	212'749 16'365.30	215'191 16'55					

INDENNITÀ DI FAMIGLIA E PER I FIGLI

- art. 22)
1. Il dipendente ammogliato ha diritto ad una indennità di famiglia nella misura prevista dallo Stato per i suoi dipendenti.
Hanno pure diritto all'indennità i dipendenti indicati all'art. 13 cpv. 2 della Legge sugli stipendi degli impiegati dello Stato e dei docenti.
 2. Il dipendente ha diritto ad una indennità annua per i figli nella misura prevista dallo Stato per i suoi dipendenti:
 - a) per ciascun figlio di età inferiore a 18 anni;
 - b) per ciascun figlio di età inferiore a 18 anni riconosciuti permanentemente invalidi e a carico del genitore;
 - c) per figli all'apprendistato o agli studi, sino alla fine dell'apprendistato o degli studi, ma al più tardi sino al compimento dei 25 anni.

Sono inoltre applicabili per analogia le norme di cui agli art. 14 cpv. 3-6 e 14 bis della Legge sugli stipendi degli impiegati dello Stato e dei docenti.
 3. Ai dipendenti che devono eseguire lavori fuori orario vengono corrisposti i seguenti supplementi:
 - a) 25% per le ore diurne durante i giorni feriali (tra le 06.00 e le 20.00);
 - b) 50% per le ore notturne durante i giorni feriali (tra le 20.00 e le 06.00);
 - c) 50% per le ore diurne il sabato e durante i giorni festivi (tra le 06.00 e le 20.00);
 - d) 100% per le ore notturne il sabato e durante i giorni festivi (tra le 20.00 e le 06.00).
 4. Il Municipio stabilirà, mediante risoluzione, le indennità per viaggi di servizio e quelle per l'utilizzazione dei veicoli privati, il diritto alle uniformi e agli abiti di lavoro.

PAGAMENTO DEGLI STIPENDI

- art. 23)
1. 11/12 dello stipendio sono pagati mensilmente, così come le indennità di famiglia e per i figli.
Il Municipio disciplina la scadenza del pagamento della tredicesima mensilità.
Nel caso in cui il rapporto di lavoro venisse iniziato o interrotto nel corso dell'anno, la tredicesima mensilità verrà versata "prò rata" in relazione al periodo effettivo di lavoro.
 2. Le prestazioni fuori orario dei dipendenti sono, di regola, da compensare con ore o giornate di vacanza.
Le prestazioni non compensate, per esigenze di servizio, entro il 31 dicembre di ogni anno, saranno indennizzate secondo una tariffa che verrà stabilita dal Municipio, tenuto conto della classe di stipendio cui il dipendente interessato è attribuito.

Lo stipendio può essere trattenuto in compenso di quanto dovuto dal dipendente al Comune per le istituzioni di previdenza (cassa pensione, assicurazione infortuni, assicurazione malattia) e per l'imposta comunale.

STIPENDIO MINIMO

- art. 24)
1. Il dipendente di nuova nomina riceve il minimo dello stipendio.
 2. Il Municipio può, in casi eccezionali, per circostanze e meriti speciali, assegnare uno stipendio iniziale maggiore entro i limiti del regolamento organico.

AUMENTO DELLO STIPENDIO - PROMOZIONI

- art. 25)
1. All'inizio di ogni anno civile, dopo una decorrenza di almeno sei mesi dalla nomina, i dipendenti hanno diritto ad un aumento dello stipendio come previsto dall'art. 21 fino al raggiungimento del massimo.
 2. In casi eccezionali è facoltà del Municipio di anticipare gli aumenti annuali.
 3. Abrogato.*

VACANZE, CONGEDI SPECIALI

- art. 26)
1. I dipendenti hanno diritto alle seguenti vacanze annue:
 - a) 25 giorni lavorativi fino a 20 anni compiuti;
 - b) 20 giorni lavorativi sino e compreso l'anno in cui compiono i 44 anni di età;
 - c) 25 giorni lavorativi a partire dall'anno in cui compiono i 45 anni di età o i 20 anni di servizio.
 - d) Per il Segretario Comunale fa stato l'art. 10 della legge concernente l'Organico dei Segretari Comunali del 5 novembre 1984.
 2. Le vacanze saranno effettuate secondo un piano da approvarsi preventivamente dal Municipio e, di regola, in non più di due periodi.
 3. Il diritto alle vacanze si estingue con il 31 marzo dell'anno successivo.
 4. Per interruzioni di lavoro dovute a servizio militare obbligatorio, a servizio nella protezione civile, a malattia o infortunio senza colpa del dipendente, 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 al periodo di assenza fermo restando il diritto del

*modifica del 25.6.2018

dipendente alla metà dei giorni di vacanza previsti se ha lavorato almeno tre mesi.

5. I dipendenti hanno diritto ai seguenti congedi pagati:
- a) per affari pubblici e funzioni sindacali al massimo 8 giorni lavorativi all'anno;
 - b) per matrimonio 5 giorni lavorativi;
 - c) per decesso del coniuge, di un figlio, dei genitori o di un fratello 3 giorni consecutivi;
 - d) per nascita di figli 1 giorno lavorativo;
 - e) per matrimoni di figli o fratelli, decessi di nonni, suoceri, cognati, nipoti, zii, per trasloco e altre circostanze speciali in famiglia, 1 giorno lavorativo; per l'ispezione militare, mezza giornata lavorativa.
 - f) per comparire davanti ai tribunali o alle autorità dello Stato o del Comune, il tempo necessario secondo la citazione.

Tuttavia, la comparsa quale imputato in causa penale è computata come vacanza a meno che il processo termini con l'assoluzione senza accollamento delle spese.

Lo stesso dicasi per le comparse davanti a un tribunale per questioni puramente personali.

6. I congedi di cui al cpv. 5 non possono esser differiti ad eccezione di quello di cui alla lettera d) che può essere differito al massimo di un mese. In tutti gli altri casi, se il fatto che crea il diritto si verifica quando il dipendente è già assente, non è ammesso il ricupero.
7. In caso di assenza per gravidanza e parto la dipendente percepisce l'intero stipendio per 14 settimane, di cui al massimo 8 dopo il parto. L'assenza per gravidanza e parto è computata agli effetti del calcolo del periodo di malattia secondo l'art. 19. Il Municipio stabilisce le altre norme particolari circa il computo delle assenze in caso di gravidanza e parto.
8. Il dipendente che, per ragioni importanti a giudizio del Municipio, interrompe il servizio con il consenso dell'autorità di nomina, non percepisce stipendi e relativi supplementi e indennità, ma conserva per il periodo massimo di due anni la validità del rapporto d'impiego.

Il congedo è concesso solo per ragioni di studio o di perfezionamento professionale.

9. Il personale femminile può beneficiare in caso di parto di un congedo senza stipendio per un massimo di un anno con possibilità, a giudizio del Municipio, di lavoro a tempo parziale. Sull'arco di 360 giorni il personale femminile con figli può beneficiare di un congedo senza stipendio per un massimo di 20 giorni per gravi motivi di famiglia.

GRATIFICAZIONI

- art. 27)
1. Ogni dipendente, dopo 20 anni di servizio e, successivamente, ogni 5 anni, potrà scegliere tra una gratificazione pari allo stipendio di un mese e un corrispondente periodo di congedo.

La scelta del periodo è subordinata al consenso del Municipio e dovrà essere compatibile con le esigenze di servizio.
 2. In caso di collocamento in pensione o di morte la gratificazione può essere corrisposta al dipendente o ai suoi superstiti quando non manchino più di 5 anni al compimento degli anni di servizio di cui al cpv. 1, proporzionalmente agli anni di servizio prestati, con ritenute scalari in ragione di un decimo ogni anno.

COMPUTO DEGLI ANNI DI SERVIZIO

- art. 28)
1. Il conteggio degli anni di servizio viene calcolato a partire dal momento in cui il dipendente inizia la sua attività ininterrotta alle dipendenze del Comune.
 2. Ai dipendenti in carica all'entrata in vigore del presente regolamento verranno computati gli anni di servizio già prestati e gli aumenti annuali raggiunti.
 3. Gli stipendi pagati attualmente non subiranno diminuzioni.
 4. Ai dipendenti di nuova nomina verranno computati gli anni prestati presso altre amministrazioni o enti pubblici.

TREDICESIMA MENSILITÀ AI PENSIONATI

disposizione transitoria E' garantito il diritto al versamento di una tredicesima rendita mensile pari a quelle versate dalla cassa pensione durante l'anno ai pensionati già beneficiari al momento dell'entrata in vigore della presente modifica.

Entrata in vigore: 1 ° gennaio 1998.

RIVALUTAZIONE DEGLI STIPENDI

- art. 30)
- In caso di rincaro del costo della vita il Municipio rivaluterà gli stipendi e le indennità di cui agli art. 21 e 22 cpv. 1 e 2, nella stessa misura percentuale di quella decisa dallo Stato per i suoi dipendenti.

ENTRATA IN VIGORE

- art. 31)
- Il presente regolamento abroga tutte le altre disposizioni precedenti, contrarie o incompatibili ed entra in vigore con effetto retroattivo al 1. gennaio 1993.