MOZIONE
chiedente la modifica degli art. 44 e 53 del ROD
e l'introduzione di un nuovo articolo

Terre di Pedemonte, il 2 giugno 2025

Avvalendoci delle facoltà concesse dall'art. 67 LOC, presentiamo la seguente mozione.

Egregio signor Presidente, colleghi/e consiglieri/e comunali,

al fine di migliorare l'attrattività del lavoro presso il nostro Comune - garantendo buone e concorrenziali condizioni d'impiego ai dipendenti, in particolare in termini di conciliabilità fra lavoro e famiglia - riteniamo importante garantire a tutti i dipendenti un minimo di 5 settimane (25 giorni lavorativi) di vacanze all'anno.

Questo anche perché nei prossimi anni il nostro Comune si troverà confrontato con un numero importante di dipendenti che giungeranno all'età della pensione e che sarà importante poter sostituire con personale valido e motivato.

Riteniamo inoltre che nel contesto lavorativo odierno - caratterizzato da una crescente "mobilità occupazionale" - il concetto di "gratifica per anzianità di servizio" risulti anacronistico e sia da abbandonare poiché fonte di disparità di trattamento non giustificabili.

Ciò permetterà peraltro di semplificare e uniformare le normative relative alle vacanze, garantendo fra l'altro una migliore prevedibilità e pianificazione delle assenze dei dipendenti.

Per i citati motivi, proponiamo le seguenti modifiche degli art. 44 e 53 del Regolamento organico dei dipendenti (ROD):

attuale	proposta di modifica
Art. 44 – Anzianità di servizio *1 Per il 15esimo anno di servizio il Municipio concede un congedo pagato di 10 giorni lavorativi* *2 A partire dal 20esimo anno di servizio e successivamente ogni 5 anni, al dipendente viene accordato un congedo pagato corrispondente a 20 giorni lavorativi, che possono essere consumati durante il quinquennio compatibilmente con le esigenze del servizio. In casi eccezionali il Municipio può convertire del tutto o in parte il congedo con il versamento di una gratifica pari all'ultimo stipendio mensile percepito.*	Abrogato

Art. 53, cpv 1 - Vacanze *1 Il dipendente ha diritto alle seguenti vacanze annuali:* *a) 20 giorni lavorativi dai 21 ai 40 anni compresi;* *b) 25 giorni lavorativi sino ai 20 anni compresi e dai 41 ai 59 anni compresi;* *c) 30 giorni lavorativi dai 60 anni compresi al pensionamento.* *Fa stato l'anno civile in cui il dipendente raggiunge l'età di riferimento*	**Art. 53, cpv 1 - Vacanze** 1 Il dipendente ha diritto alle seguenti vacanze annuali: a) 25 giorni sino ai 50 anni compresi; b) 30 giorni lavorativi dai 51 anni compresi al pensionamento. Fa stato l'anno civile in cui il dipendente raggiunge l'età di riferimento.

Se approvate, queste modifiche comporteranno un limitato aumento dei giorni di vacanza complessivi per tutti i nuovi assunti, indipendentemente dalla loro età, che sull'arco della loro carriera professionale sarà comunque mediamente inferiore ad un giorno supplementare di vacanza all'anno.

Diversa la situazione per i dipendenti già oggi alle dipendenze del Comune, che in base alla loro età e anzianità di servizio potrebbero andare incontro ad un aumento o una diminuzione delle vacanze alle quali avranno diritto nei prossimi anni.

Per i dipendenti di età uguale o superiore ai 60 anni, il "saldo" sarebbe certamente negativo o neutro (a seconda che abbiano o meno diritto ai congedi previsti dall'attuale art. 44). Riteniamo quindi necessario introdurre al proposito un nuovo articolo - al capitolo "Disposizioni transitorie e finali" - che mantenga in vigore per loro le disposizioni che decadrebbero con l'abrogazione del citato articolo:

	Art. 91 – Anzianità di servizio (nuovo) Le disposizioni originariamente contenute nell'art. 44, rimangono transitoriamente in vigore per i dipendenti in servizio di età uguale o superiore ai 60 anni al momento della sua abrogazione.

Le conseguenze per gli attuali dipendenti di età inferiore ai 60 anni sarebbero invece assai diversificate, in funzione della loro età e anzianità di servizio.

Al proposito invitiamo il Municipio, in caso di approvazione delle proposte contenute nella presente mozione, a valutare l'adozione di appropriate misure - come ad esempio un'applicazione "estesa" delle disposizioni previste dall'art. 39 ROD - che permettano "compensare" adeguatamente le vacanze che verrebbero meno.

Con i nostri ringraziamenti per l'attenzione,

Brigitte Marazzi | Giuliana Guerra | Adriano Keller

Municipio
Piazza Don Gottardo Zurini 2
6652 Tegna

segretario@pedemonte.ch

COMUNE DI
TERRE DI PEDEMONTE
TEGNA – VERSCIO – CAVIGLIANO

Tegna, 11 giugno 2025
Ris. Mun. 235/2025

Dichiarazione di ricevibilità
(art. 67 cpv 2 lett. a LOC)

alla mozione interpartitica presentata il 3 giugno 2025
dai CC Brigitte Marazzi, Giuliana Guerra e Adriano Keller
e demandata alla Commissione Legislazione e Petizioni in data 3 giugno 2025 intitolata:
Mozione chiedente la modifica degli art. 44 e 53 del ROD e l'introduzione di un nuovo articolo

Gentili Signore, Egregi Signori,

abbiamo esaminato il contenuto della mozione e ci esprimiamo sulla ricevibilità dell'atto. Trattandosi di una richiesta di modifica di un regolamento, la competenza decisionale spetta al legislativo conformemente all'art. 13 LOC e art. 9 ROC, di conseguenza, la mozione è:

ricevibile.

Inoltre -conformemente all'art. 26 ROC- la proposta è stata demandata correttamente alla Commissione della Legislazione e Petizioni per un rapporto.

Sui contenuti delle proposte contenute nella mozione il Municipio si esprimerà dopo l'ottenimento del rapporto commissionale.

Cordialmente.

Per il Municipio:

Il Sindaco: *Giotto Gobbi*

Il Segretario: *Guido Luminati*

COMUNE DI TERRE DI PEDEMONTE

Cancelleria
Tel. 091 785 60 00
info@pedemonte.ch

Orari
lu – gio 09.30 – 11.30
lu, ma e gio 14.00 – 17.00
www.pedemonte.ch

Ufficio tecnico
Tel. 091 785 60 10
utc@pedemonte.ch

Orari
lu – gio 09.30 – 11.30
lu, ma e gio 16.00 – 17.00

RAPPORTO DI MAGGIORANZA sulla mozione del 2 giugno 2025 chiedente la modifica degli art. 44 e 53 del ROD e l'introduzione di un nuovo articolo

CONSIDERAZIONI GENERALI

Il tema della conciliabilità fra vita professionale e vita privata è sempre più presente nelle preoccupazioni delle giovani generazioni, come dimostra il fatto che sempre più spesso i giovani - quando possono - scelgono un impiego a tempo parziale.

In questo contesto offrire condizioni di lavoro che garantiscano un maggior numero di giorni di vacanza rispetto alle "canoniche" 4 settimane è sempre più frequente e rappresenta un importante fattore per garantire l'attrattività del posto di lavoro.

Per il nostro Comune questo tema è di particolare importanza e attualità, visto che nei prossimi anni vi sarà un numero significativo di dipendenti che giungeranno all'età della pensione e che andranno quindi sostituiti.

CONSIDERAZIONI SPECIFICHE

1. Modifica art. 53 cpv. 1 – vacanze

Con la modifica proposta si intendono garantire un minimo di 5 settimane - 25 giorni lavorativi - di vacanza a tutti i dipendenti del Comune e anticipare al compimento dei 51 anni il diritto ad una ulteriore settimana di vacanza.

La Commissione condivide questa proposta in quanto:

- migliora l'attrattività dei posti di lavoro comunali, con potenziali benefici positivi a livello di nuove assunzioni;
- migliora la conciliabilità fra attività professionale e vita privata, in particolare per quanto concerne la vita familiare (settimana di vacanza supplementare per la fascia di età 21-40 anni);
- rappresenta un adeguato equilibrio rispetto all'orario settimanale di 42 ore in vigore nel nostro Comune, superiore a quello di 40 ore in vigore nella grande maggioranza degli altri enti pubblici.

L'anticipazione di una 6° settimana di vacanza al compimento dei 51 anni è da leggere soprattutto come parziale "compensazione" rispetto all'abrogazione dell'art. 44 ROD (vedi sotto).

2. Abrogazione art. 44 – anzianità di servizio

Con la modifica proposta si intende abolire i congedi per anzianità di servizio, attraverso i quali si intende "premiare" la "fedeltà" di un dipendente al proprio datore di lavoro.

La Commissione condivide questa proposta in quanto:

- tali congedi risultano essere anacronistici in un periodo storico caratterizzato da una crescente mobilità personale e professionale;
- garantisce parità di trattamento fra i dipendenti del Comune, indipendentemente dalla loro storia/carriera professionale;

- garantisce una maggiore uniformità e prevedibilità delle assenze per vacanza, e quindi una migliore pianificazione delle stesse in accordo con le esigenze di servizio.

Da notare infine che al Municipio resta comunque la facoltà di "premiare" i dipendenti particolarmente meritevoli – anche con l'attribuzione di giorni di vacanza supplementari - attraverso l'applicazione dell'art. 39 ROD.

3. Introduzione nuova art. 91 - anzianità di servizio

Con la modifica proposta si vuole introdurre una norma transitoria che garantisca i "diritti acquisiti" per i dipendenti di età uguale o superiore ai 60 anni al momento dell'entrata in vigore delle proposte contenute nella mozione, in quanto essi ne sarebbero inevitabilmente penalizzati.

Diversa invece la situazione per gli attuali dipendenti di età inferiore ai 60 anni, per i quali le conseguenze di tali modifiche sarebbero invece assai diversificate, in funzione della loro età e anzianità di servizio.

Al proposito, la Commissione condivide l'auspicio, contenuto nella mozione, che il Municipio, adotti appropriate misure che permettano di "compensare" adeguatamente le vacanze che verrebbero loro meno.

4. Impatto finanziario

Al riguardo segnaliamo che l'impatto finanziario delle modifiche proposte – come peraltro indicato anche dal Municipio nella risposta ad una nostra richiesta in merito - sarà assai limitato o addirittura nullo.

Trattandosi di fatto più di una redistribuzione dei giorni di vacanza durante la carriera lavorativa che di un loro aumento - che sarà mediamente limitato ad un giorno all'anno circa – esse non dovrebbero infatti implicare alcuna necessità di aumentare il numero (o la percentuale d'impiego) personale comunale.

5. Organizzazione del lavoro

In merito ai possibili effetti delle proposte della mozione sull'organizzazione del lavoro in seno all'amministrazione comunale, il Municipio ci ha segnalato come "*un ampliamento delle assenze renderebbe ancor più complessa l'organizzazione delle sostituzioni*", già ora problematica in quanto "*per dimensioni, la nostra amministrazione non dispone di più collaboratori nei singoli servizi*" e "*per il numero assoluto di impiegati e per la vastità dei servizi erogati, non siamo in grado di garantire la prosecuzione di tutti i lavori in caso di assenza del titolare*".

Al proposito va però sottolineato come, degli attuali 19 dipendenti comunali solo 3 impiegati al 100% e 3 impiegati a tempo parziale beneficerebbero da subito di più giorni di vacanza.

Per quanto riguarda i nuovi assunti – che per età beneficerebbero verosimilmente da subito di una settimana supplementare di vacanza rispetto alla situazione attuale (5 invece di 4, per la fascia 20-40 anni) – va sottolineato come essi andranno a sostituire persone che – per età e anzianità di servizio – già beneficiano in ogni caso di almeno 5-6 settimane di vacanze.

Al lato pratico, gli effetti delle proposte contenute nella mozione sull'organizzazione del lavoro nell'amministrazione comunale e l'erogazione dei servizi alla popolazione risulterebbero essere estremamente limitati.

CONSIDERAZIONI FINALI

In considerazione di quanto esposto, la Commissione ritiene che le proposte contenute nella presente mozione siano valide e condivisibili, e rappresentano un passo concreto verso la modernizzazione del Regolamento comunale del personale.

A pare della Commissione si tratta di una proposta equilibrata, che porta ad un miglioramento delle condizioni di lavoro dei dipendenti comunali e dell'attrattività dei posti di lavoro comunali, senza particolari controindicazioni.

La Commissione invita pertanto il Consiglio comunale ad approvare la mozione del 2 giugno 2025, chiedente la modifica degli art. 44 e 53 del ROD e l'introduzione di un nuovo articolo, così come presentata.

Terre di Pedemonte, il 3 novembre 2025

Brigitte Marazzi (Presidente)

Giuliana Guerra

Adriano Keller

Giovanni Lepori

Comune Terre di Pedemonte
Commissione Legislazione e Petizioni

☐ Ris. mun. nº.....
Data:.....
☐ SI
R 14 NOV. 2025
☐ SE

Rapporto di minoranza sulla mozione chiedente la modifica degli artt. 44 e 53 del ROD e l'introduzione di un nuovo articolo, presentata dai CC Marazzi, Guerra e Keller in data 2 giugno 2025

La mozione in oggetto si riassume in due punti chiave:

- Aumento generalizzato delle vacanze per i collaboratori nella maggior parte delle fasce d'età (in particolare le fasce 21-40 e 51-59)
- Eliminazione dei congedi per anzianità di servizio.

Si torna ancora una volta su questo argomento, sulla modifica del regolamento vacanze, e ancora una volta mi trovo dalla parte dei contrari, perché reputo che la soluzione (ammettendo l'esistenza di un problema), non sia quella giusta. Nelle proposte della mozione, si indentificano secondo me due problemi principali, legati soprattutto alla modalità ma anche alla tempistica.

La proposta di aumentare le settimane di vacanza concesse ai dipendenti comunali è stata combattuta in passato con l'argomentazione finanziaria, dato che le assenze supplementari dovrebbero essere compensate da nuove assunzioni, che logicamente si traducono in oneri supplementare per il Comune. Per prevenire questa argomentazione, la mozione propone questa volta di togliere altrove il diritto ai congedi, abrogando l'art. 44 che attualmente garantisce alcuni giorni di vacanza extra ai dipendenti in base all'anzianità di servizio. L'intenzione sembra quindi quella di raggiungere una specie di compromesso, producendo un gioco a somma zero, a discapito però dei dipendenti di lunga data.

La mozione a mio modo di vedere presenta inoltre una forte incongruenza nelle sue fondamenta. La mozione si prefigge l'obiettivo di "migliorare l'attrattività del lavoro presso il nostro comune". Da un lato si considera l'aumento di vacanze uno strumento fondamentale per condizioni d'impiego "buone e concorrenziali", quindi necessario per accaparrarsi i migliori lavoratori sul mercato, dall'altro si vanno ad eliminare le gratifiche per anzianità di servizio in quanto "anacronistico e fonte di disparità".

Mi sembra invece piuttosto evidente che questi congedi extra (ottenibili dopo 15 anni di impiego nel Comune, e poi ogni 5 anni supplementari) siano uno strumento di fidelizzazione del collaboratore, volto ad attenuare il continuo turnover e la conseguente ricerca di nuovi candidati, cosa che richiede tempo e risorse finanziarie, anche nella formazione dei nuovi assunti. Dovremmo invece tenerci stretti i dipendenti che abbiamo formato e che nel corso degli anni hanno accumulato esperienza nella nostra amministrazione comunale, premiandoli per la loro fedeltà al Comune.

Sul tema dell'attrattiva, è utile segnalare che una buona parte dei dipendenti comunali è impiegato con un grado di occupazione inferiore al 100%. Questa flessibilità che il Comune offre, è sicuramente apprezzata e permette ai dipendenti di gestire al meglio l'equilibrio tra vita privata e lavoro.

Per completare l'immagine della situazione attuale degli impieghi nel Comune, riporto di seguito qualche estratto delle risposte del Municipio alle domande formulate dalla Commissione durante la valutazione della mozione in oggetto, il quale ha sottolineato che:

- Le dimensioni ridotte complicano la supplenza fra i vari servizi in caso di assenza del funzionario responsabile, ad oggi in parte compensata dall'esperienza degli altri collaboratori.
- Per lo stesso motivo, già oggi la pianificazione delle vacanze e il recupero degli straordinari è complicato dalle esigenze di servizio.
- L'amministrazione comunale si troverà confrontata con un importante ricambio generazionale nei prossimi anni, il quale porta con sé delle incertezze. Il Municipio non ritiene comunque necessario un potenziamento dell'organico, grazie alla progressiva digitalizzazione dei servizi, che è già in atto.

In conclusione, è necessario ricordare che la situazione finanziaria del comune non appare particolarmente rosea. Come abbiamo visto anche nella seduta del 2 giugno scorso, con la presentazione del piano finanziario per il periodo 2024-2028, si prospetta un periodo complesso per le finanze comunali, dato che il preventivo 2025 presentava un deficit di circa CHF 300'000. Considerando inoltre la situazione delle finanze del Cantone ed i risultati delle recenti votazioni, le cui misure di risparmio e la necessità di compensare le entrate mancanti ricadranno inevitabilmente sui Comuni (e sulla popolazione), non mi sembra certo il momento di assumersi nuovi oneri laddove non strettamente necessario. Come già detto in passato, un aumento (ulteriore) delle imposte comunali motivato dall'estensione delle vacanze dei collaboratori comunali non credo sarebbe ben visto dalla popolazione.

Sulla base di quanto esposto, invito il Consiglio Comunale a respingere la mozione nel suo complesso.

Terre di Pedemonte, 02.11.2025

Per la Commissione della legislazione e delle petizioni:

Simone Morelli

Municipio
Piazza Don Gottardo Zurini 2
6652 Tegna

segretario@pedemonte.ch

COMUNE DI
TERRE DI PEDEMONTE
TEGNA – VERSCIO – CAVIGLIANO

Tegna, 12 febbraio 2026
Ris. Mun. 471/2025

Presa di posizione del Municipio
sui rapporti della Commissione Legislazione e Petizioni (art. 67 cpv 6 LOC e art. 17 cpv 2 RaLOC)

in relazione alla mozione interpartitica presentata il 3 giugno 2025
dai CC Brigitte Marazzi, Giuliana Guerra e Adriano Keller
e demandata alla Commissione Legislazione e Petizioni in data 3 giugno 2025 intitolata:
Mozione chiedente la modifica degli art. 44 e 53 del ROD e l'introduzione di un nuovo articolo

Gentili Signore, Egregi Signori,

abbiamo preso atto del rapporto di maggioranza, sottoscritto dai CC Brigitte Marazzi, Giuliana Guerra, Adriano Keller e Giovanni Lepori, che spiegandone i motivi, propone di approvare la mozione. Parimenti, abbiamo esaminato il rapporto di minoranza, sottoscritto dal CC Simone Morelli che ne propone la reiezione.

Il Municipio ritiene che nel suo complesso, i collaboratori del Comune dispongano di ottime condizioni di impiego. In taluni frangenti, come ad esempio nel diritto alle vacanze o l'anzianità di servizio, le condizioni comunali risultano equivalenti o persino migliori rispetto a quelle dei dipendenti cantonali cui il diritto comunale fa riferimento.

Si riconosce l'importanza di garantire condizioni di lavoro adeguate e attrattive, in particolare in un momento storico caratterizzato da sfide nel reclutamento e da un progressivo ricambio generazionale. Tuttavia, gli interventi proposti dalla mozione presentano criticità sia sul piano organizzativo, della parità di trattamento e su quello finanziario.

Il Municipio ritiene che i congedi previsti dall'art. 44 ROD -anzianità di servizio- costituiscano uno strumento di fidelizzazione importante, volto a premiare la permanenza, l'esperienza e la continuità all'interno dell'amministrazione. Essi contribuiscono a limitare il turnover e la conseguente necessità di formare nuovi collaboratori, attività che comporta un investimento significativo di tempo e risorse.

In un'amministrazione di piccole dimensioni come la nostra, in cui l'esperienza del singolo dipendente è spesso determinante per garantire la continuità del servizio, rinunciare a un meccanismo di fidelizzazione non appare opportuno né vantaggioso. Inoltre l'abolizione di questa norma comporterebbe una disparità di trattamento fra i dipendenti comunali che sottostanno al ROD verso i dipendenti che seguono le normative contenute nella LORD, nello specifico i docenti che beneficiano di questa tipologia di congedo pagato.

Municipio
Piazza Don Gottardo Zurini 2
6652 Tegna

segretario@pedemonte.ch

COMUNE DI
TERRE DI PEDEMONTE
TEGNA – VERSCIO – CAVIGLIANO

Per quanto concerne la modifica dell'art. 53 ROD, un aumento strutturale delle vacanze comporta un incremento delle assenze complessive che, per essere gestito, richiederebbe una maggiore flessibilità organizzativa o addirittura nuove assunzioni. Nel nostro contesto amministrativo la sostituzione del personale assente è particolarmente complessa, come evidenziato nelle risposte puntuali fornite alla Commissione. Infatti i servizi sono spesso coperti da un numero ridotto di collaboratori con competenze specifiche non facilmente intercambiabili.
Dal punto di vista finanziario, un incremento generalizzato delle giornate di assenza potrebbe generare oneri supplementari. L'attuale situazione finanziaria del Comune, già oggetto di attenzione e prudenza, non consente ampi margini per interventi che rischiano di produrre costi aggiuntivi non strettamente necessari.

Si ricorda inoltre che il Comune offre già oggi forme di flessibilità lavorativa e gradi di occupazione inferiori al 100%, aspetti apprezzati dal personale e che contribuiscono positivamente alla conciliabilità tra lavoro e vita privata.
Il vero obiettivo deve rimanere il mantenimento di un equilibrio complessivo tra attrattività del datore di lavoro, sostenibilità organizzativa e responsabilità finanziaria.

Alla luce delle considerazioni sopra esposte il Municipio invita il Consiglio Comunale a voler **respingere** la mozione.

Cordialmente.

Per il Municipio:

Il Sindaco: Il Segretario:

COMUNE DI TERRE DI PEDEMONTE

Giotto Gobbi *Guido Luminati*