

Messaggio 5/2019



Revisione generale

- del Regolamento organico dei dipendenti del
Consorzio Depurazione Acque del Verbano

e

- del Regolamento concernente le indennità agli organi consortili

Locarno, 30 luglio 2019

Indice

1	PREMESSA	3
2	MOTIVAZIONI PER L'ADOZIONE DI UN NUOVO ROD	3
3	IMPOSTAZIONE METODOLOGICA	4
4	PROPOSTA DI NUOVO REGOLAMENTO ORGANICO	4
	TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI	5
	CAPITOLO I - CAMPO D'APPLICAZIONE	5
	CAPITOLO II - CONSULTAZIONE DEL PERSONALE	6
	CAPITOLO III - ASSUNZIONE E GESTIONE DEL PERSONALE	7
	CAPITOLO IV - REGIME DEL RAPPORTO D'IMPIEGO.....	22
	CAPITOLO V - VALUTAZIONE PERIODICA.....	25
	CAPITOLO VI - DOVERI DEL DIPENDENTE	26
	CAPITOLO VII - VIOLAZIONE DEI DOVERI DI SERVIZIO	37
	CAPITOLO VIII - ONERE DI LAVORO E ASSENZE.....	44
	CAPITOLO IX - DIRITTI DEL DIPENDENTE	51
	CAPITOLO X - FORMAZIONE PROFESSIONALE	66
	CAPITOLO XI - CLASSIFICAZIONE DELLE FUNZIONI, STIPENDI E INDENNITÀ	67
	CAPITOLO XII - PREVIDENZA E ASSICURAZIONI	84
	CAPITOLO XIII - CESSAZIONE DEL RAPPORTO D'IMPIEGO.....	86
	CAPITOLO XIV - CONTESTAZIONI RELATIVE AL RAPPORTO D'IMPIEGO	92
	TITOLO II - DISPOSIZIONI PARTICOLARI	94
	TITOLO III - PROTEZIONE DEI DATI	100
	TITOLO IV - DISPOSIZIONI TRANSITORIE, ABROGATIVE E FINALI	110
5	DISPOSIZIONI ESECUTIVE	116
6	ASPETTI CENTRALI DEL NUOVO REGOLAMENTO ORGANICO DEI DIPENDENTI	116
	6.1 COSA RESTA INVARIATO ?	116
	6.2 COSA C'È DI NUOVO ?	116
	6.3 COSA CAMBIA ?	117
7	IMPATTO FINANZIARIO	120
8	PROPOSTA DI NUOVO REGOLAMENTO CONCERNENTE LE INDENNITÀ AGLI ORGANI CONSORTILI	121
9	CONCLUSIONI	121
10	DISPOSITIVO DI RISOLUZIONE	121
11	ALLEGATI	122

1 Premessa

L'attuale Regolamento organico per i dipendenti (ROD) applicabile ai collaboratori del Consorzio è stato adottato dal Consiglio consortile il 27 ottobre 2010 ed è in vigore dal 1. gennaio 2011. Da allora ha subito unicamente due modifiche puntuali nel 2016.

L'impianto generale riprende il precedente ROD del CDL e si basa sui concetti contenuti nel Regolamento organico dei dipendenti della Città di Locarno e nella LORD, con particolare riferimento alla gestione dei rapporti d'impiego in regime di nomina, incarico per funzione stabile e incarico per funzione temporanea.

La scala salariale è per contro specifica e si discosta sia dalla precedente che dalla nuova scala stipendi utilizzata dall'Amministrazione cantonale. Analoga constatazione vale per la definizione e la classificazione delle singole funzioni.

La Delegazione consortile ha evidenziato nel 2017 / 2018 alcuni elementi critici puntuali che sono stati oggetto di approfondimento e valutazione, quali ad esempio: l'onere lavorativo annuo, l'elenco delle funzioni, l'inadeguatezza delle remunerazioni per rapporto al mercato per posizioni analoghe, gli orari di lavoro, le indennità, ecc.

Sulla base di queste valutazioni e tenuto conto dell'evoluzione generale in atto e in particolare dei cambiamenti legislativi recentemente introdotti dall'Amministrazione cantonale, la Delegazione consortile ha optato per una rielaborazione completa delle norme che regolamentano l'ordinamento dei dipendenti del Consorzio, ordinanze incluse e incaricato allo scopo la società di consulenza CONSAVIS SA di Lugano.

2 Motivazioni per l'adozione di un nuovo ROD

Già nel messaggio 3/2010 di presentazione del ROD entrato in vigore con la creazione del nuovo Consorzio la Delegazione consortile ha sottolineato l'evoluzione tecnologica che anche il settore della depurazione delle acque ha conosciuto negli ultimi decenni, con l'introduzione massiccia dell'elettronica e la conseguente diminuzione delle operazioni manuali di sorveglianza e pulizia.

Le parti elettromeccaniche, di automazione e di comando dei nostri impianti hanno un valore a nuovo valutabile in oltre 70 Mio CHF e necessitano di una continua manutenzione, con la sostituzione dei pezzi d'usura. La minimizzazione dei costi di manutenzione presuppone la disponibilità di personale opportunamente formato e capace di lavorare sia autonomamente che in piccoli gruppi interdisciplinari. La maggior parte dei lavori è infatti svolta internamente e solo quando sono richieste conoscenze particolari si fa capo alle ditte fornitrici, sia nell'ambito di contratti di manutenzione, sia su singola chiamata.

La Delegazione, attenta a questa evoluzione, ha sempre promosso la formazione continua del proprio personale. Oggi, dei 13 collaboratori (6 meccanici o poli-meccanici, due elettricisti di cui uno anche specialista in automazione, un fabbro, un idraulico, un muratore e 2 operai generici) 3 sono in possesso del certificato federale di operatore di impianti di depurazione (ottenuto dopo un impegnativo ciclo della durata di 3 anni) e un ulteriore è in formazione. Altri 4 collaboratori hanno seguito la formazione di base della durata di un anno e un elettricista la formazione specifica di manutentore di impianti elettrici ed elettronici.

Nel reperimento del personale si osserva sempre più spesso come quanto previsto dall'attuale ROD sia poco attrattivo, non corrisponda alle esigenze di formazione richieste e non offra possibilità di carriera ben definite. Spesso si ha difficoltà a reperire personale idoneo. Nei concorsi emessi negli ultimi anni, ben tre hanno dovuto essere annullati per mancanza di candidati idonei e in altri tre casi i candidati prescelti hanno dimissionato dopo pochi anni avendo trovato impieghi più redditizi. In altri due casi le persone prescelte non sono state riconfermate durante il periodo di prova. In almeno un caso la persona scelta durante il processo di selezione non ha accettato, dichiaratamente per motivi salariali, la proposta del Consorzio.

Di fronte a queste evidenze e al fatto che nei prossimi anni alcune figure chiave lasceranno il Consorzio per raggiunti limiti di età, la Delegazione ritiene sia giunto il momento per una revisione completa del Regolamento organico che, lo ricordiamo, nelle grandi linee era stato ripreso dal precedente consorzio CDL. Oltre a ciò, a partire dal 2020 il CDV dovrà assumere la manutenzione di circa 80 km di rete e relativi manufatti, oggi comunali, fatto che richiederà a tutti i collaboratori un impegno supplementare.

La legislazione sul lavoro e sulla protezione della personalità sono pure nel frattempo evolute e anche sotto questi aspetti il ROD necessita di un adeguamento.

Il nuovo Regolamento si prefigge quindi più obiettivi:

- rendere più attrattivo un impiego presso il CDV mediante una rivalutazione dei salari e una riclassificazione delle funzioni;
- dare alla Delegazione i mezzi per poter valorizzare i collaboratori più formati, riconoscendo anche i meriti di una formazione interna, rispettivamente gli apporti di esperienza da impieghi precedenti;
- basare il nuovo Regolamento sulle disposizioni della Legge sull'ordinamento dei dipendenti dello Stato (LORD) e indirettamente sulla Legge sugli stipendi dei dipendenti dello Stato (LStip), così come su tutte le altre normative in ambito lavorativo e di protezione della personalità;
- disporre di un documento moderno e adeguato per almeno i prossimi 15 anni.

3 Impostazione metodologica

Dal profilo metodologico si è proceduto alla riscrittura completa delle disposizioni relative alla gestione del personale (Regolamento e Ordinanze), adottando quale base le disposizioni – recentemente aggiornate - della Legge sull'ordinamento dei dipendenti dello Stato (LORD) e della Legge sugli stipendi dei dipendenti dello Stato (LStip) valide per tutti i dipendenti cantonali. Partendo da questa base si sono in seguito apportate semplificazioni e modifiche, considerando le specificità del ROD CDV attuale e le esigenze specifiche di una organizzazione con un numero relativamente ridotto di collaboratori.

Il nuovo ordinamento è strutturato come segue:

- un Regolamento (ROD CDV) che contiene tutte le disposizioni di base per i collaboratori del Consorzio, suddiviso in quattro titoli e 110 articoli;
- un Regolamento (RIDC CDV) che contiene le disposizioni relative alla remunerazione degli organi consortili, suddiviso in due titoli e 7 articoli;
- una serie di Ordinanze di applicazione, la cui emanazione rientra nelle competenze della Delegazione consortile.

4 Proposta di nuovo regolamento organico

Nelle pagine seguenti viene presentato il testo del nuovo ROD (testo inserito nella colonna di sinistra). Si propone un articolo per ogni pagina, con il confronto con il riferimento regolamentare attualmente in vigore (colonna di destra).

Viene inoltre indicato il riferimento LORD / LStip e vengono forniti – laddove necessario – commenti e giustificazioni specifiche.

TITOLO I - Disposizioni generali

Capitolo I - Campo d'applicazione

Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<p>Art. 1</p> <p>1 Il presente regolamento regola i rapporti d'impiego con i dipendenti del <i>Consorzio depurazione acque del Verbano</i> (in seguito "Consorzio").</p> <p>2 Le denominazioni professionali utilizzate nel presente regolamento si intendono al maschile e al femminile.</p>	<p>Art. 1 - Campo di applicazione</p> <p>Il presente regolamento disciplina il rapporto d'impiego dei dipendenti del Consorzio depurazione acque del Verbano.</p>
<p>Riferimento LORD / LStip</p>	
<p>1 LORD</p>	
<p>Commento</p>	
<p>Riformulazione senza modifiche sostanziali.</p>	

Capitolo II - Consultazione del personale

Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<p>Art. 2</p> <p>¹La Delegazione consortile informa il personale e la Commissione del personale in merito alla politica del personale.</p> <p>²Consulta il personale, se del caso tramite la Commissione del personale:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) prima di procedere a modifiche del regolamento e delle ordinanze che definiscono le condizioni di lavoro del personale; b) prima di creare o modificare sistemi per il trattamento di dati che riguardano il personale; c) per questioni legate alla sicurezza sul lavoro e per i provvedimenti sull'igiene del lavoro; d) sulle questioni relative alla formazione ed all'aggiornamento del personale. <p>³La Commissione del personale e singoli dipendenti possono prendere posizione e presentare proposte su questioni professionali concernenti il Consorzio.</p>	
Riferimento LORD / LStip	
1d LORD	
Commento	
<p>Articolo nuovo, ripreso dalla LORD. Sancisce un principio di fatto già applicato da tempo presso il Consorzio.</p>	

Capitolo III - Assunzione e gestione del personale

Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<p>A. Norme generali I. Autorità competente</p> <p>Art. 3 1 Il conferimento della nomina e dell'incarico è di competenza della Delegazione consortile. 2 È pure di competenza della Delegazione consortile l'incarico del personale ausiliario e dei supplenti.</p>	<p>Art. 2: Rapporto d'impiego I dipendenti sono suddivisi in due ordini: a) i nominati ai sensi del Titolo II, Capitolo 1; b) gli incaricati ai sensi del Titolo II, Capitolo 2.</p> <p>Art. 3: Competenza Le assunzioni sono di esclusiva competenza della Delegazione consortile.</p>
Riferimento LORD / LStip	
2 LORD	
Commento	
<p>Nuova formulazione, che riprende nella sostanza i precedenti articoli 2 e 3 del ROD vigente. Viene introdotta la nuova categoria del personale ausiliario, retta dalle disposizioni del CO (sulla base di una specifica Ordinanza).</p>	

Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<p>II. Nazionalità, domicilio e sede di servizio</p> <p>Art. 4</p> <p>1 Le persone nominate devono godere dell'esercizio dei diritti civili.</p> <p>2 A giudizio della Delegazione consortile la nomina può essere subordinata al domicilio effettivo in Svizzera, nel Cantone o nel comprensorio consortile.</p> <p>3 A ogni dipendente è assegnata una o più sedi di servizio, se prevista dalla descrizione della funzione.</p>	<p>Art. 23: Domicilio</p> <p>La Delegazione consortile può imporre a determinati dipendenti, quando lo richiedono comprovate ed oggettive esigenze di servizio, l'obbligo di residenza in un determinato luogo.</p>
<p>Riferimento LORD / LStip</p>	
<p>3 LORD</p>	
<p>Commento</p>	
<p>L'articolo precisa in base alla formulazione LORD i requisiti in materia di nazionalità e domicilio. Si precisa inoltre che la/le sede/i di servizio deve essere indicata nella descrizione della funzione.</p>	

Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
III. Persone disabili Art. 5 La Delegazione consortile può adoperarsi per garantire pari opportunità ai dipendenti e ai candidati disabili o con problemi sociali.	
Riferimento LORD / LStip	
5 LORD	
Commento	
Gli articoli 5-7 sono nuovi e sono ripresi dalla LORD. Introducono ed esplicitano un concetto di responsabilità sociale. La formulazione è meno vincolante di quella contenuta nella LORD in conseguenza della specificità dell'attività del Consorzio, che oggettivamente limita le possibilità di integrazione professionale di persone disabili.	

Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<p>Art. 6</p> <p>1La Delegazione consortile può promuovere l'assunzione di persone disabili o con problemi sociali, favorendone la reintegrazione, compatibilmente con le esigenze di servizio.</p> <p>2Essa prende i necessari provvedimenti per adeguare l'ambiente professionale alle esigenze dei suoi dipendenti disabili o con problemi sociali, segnatamente per quanto concerne la sistemazione dei locali di lavoro, l'equipaggiamento, l'orario di lavoro e le possibilità di perfezionamento professionale.</p>	
<p>Riferimento LORD / LStip</p>	
<p>(5a LORD)</p>	
<p>Commento</p>	
<p>Gli articoli 5-7 sono nuovi e sono ripresi dalla LORD. Introducono ed esplicitano un concetto di responsabilità sociale. La formulazione è meno vincolante di quella contenuta nella LORD in conseguenza della specificità dell'attività del Consorzio, che oggettivamente limita le possibilità di integrazione professionale di persone disabili.</p>	

Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<p>Art. 7 Se ha ragioni fondate di sospettare che la sua candidatura è stata respinta a causa della sua disabilità il candidato disabile o con problemi sociali può esigere che la Delegazione consortile gli esponga per iscritto le ragioni di tale decisione.</p>	
<p>Riferimento LORD / LStip</p>	
<p>5b LORD</p>	
<p>Commento</p>	
<p>Gli articoli 5-7 sono nuovi e sono ripresi dalla LORD. Introducono ed esplicitano un concetto di responsabilità sociale. La formulazione è meno vincolante di quella contenuta nella LORD in conseguenza della specificità dell'attività del Consorzio, che oggettivamente limita le possibilità di integrazione professionale di persone disabili.</p>	

Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<p>IV. Mobilità interna</p> <p>Art. 8</p> <p>1 La Delegazione consortile promuove la mobilità interna tenendo conto delle esigenze del personale e di quelle di servizio.</p> <p>2 Per i dipendenti, gli scambi possono essere autorizzati dalla Delegazione consortile quando vi sia l'accordo tra i dipendenti ed i rispettivi dipendenti dirigenti.</p>	<p>Art. 22: Mobilità</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La Delegazione consortile allo scopo di promuovere la mobilità interna e l'acquisizione di professionalità interdisciplinare, a dipendenza delle esigenze di lavoro può modificare l'assegnazione ai vari servizi dei dipendenti e/o le loro mansioni senza ledere gli interessi economici e la dignità professionale. La decisione di trasferimento va motivata e comunicata tempestivamente all'interessato. 2. Qualora il dipendente durante la sua attività si trovasse oppure si dichiarasse nell'impossibilità di adempiere a tutti i compiti previsti nel mansionario della sua funzione la Delegazione consortile si riserva di trasferirlo ad altra funzione con uno stipendio conforme alla nuova attività, oppure in caso di mancato accordo di disdire il rapporto d'impiego ai sensi dell'art. 78. 3. Nel caso in cui il trasferimento ad una funzione di grado inferiore fosse richiesto e ottenuto dal dipendente, lo stipendio sarà quello corrispondente alla relativa classe di organico, tenuto conto dell'anzianità di servizio maturata. 4. Nei casi previsti dai capoversi 1 e 2 il dipendente è preventivamente sentito e ha il diritto di farsi assistere.
<p>Riferimento LORD / LStip</p>	
<p>6 LORD</p>	
<p>Commento</p>	
<p>L'articolo è nuovo ed è ripreso dalla LORD. La nuova formulazione propone una lettura del concetto di mobilità maggiormente orientata alla crescita professionale e – rispetto alla formulazione dell'attuale articolo 22 - meno "punitiva".</p>	

Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<p>B. Nomina I. In generale 1. <i>Definizione</i> Art. 9 La nomina è l'atto amministrativo con cui il dipendente viene assunto a tempo indeterminato e assegnato ad una funzione.</p>	<p>Art. 4: Definizione La nomina è l'atto amministrativo con cui il dipendente viene assunto a tempo indeterminato e assegnato ad una funzione.</p>
<p>Riferimento LORD / LStip</p>	
<p>7 LORD</p>	
<p>Commento</p>	
<p>Nessuna modifica.</p>	

Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<p><i>2. Presupposti</i></p> <p>Art. 10</p> <p>1La nomina è subordinata ai titoli di studio o di formazione e ai requisiti di età, di idoneità e di preparazione contemplati nella descrizione della funzione individuale e pubblicati nel bando di concorso.</p> <p>2In presenza di candidati con requisiti di idoneità equivalenti, la conoscenza delle lingue nazionali, del territorio, della cultura e delle istituzioni del Cantone e della Confederazione è valutata quale titolo preferenziale per la nomina.</p> <p>3Il servizio svolto alle dipendenze di altre amministrazioni pubbliche o private può supplire, a giudizio della Delegazione consortile, alla carenza di un titolo di studio rispettivamente di formazione o di altri requisiti.</p> <p>4La nomina è subordinata all'esito di una visita da parte di un medico di fiducia della Delegazione consortile che attesti l'idoneità psicofisica del candidato allo svolgimento della funzione per la quale egli concorre.</p>	<p>Art. 5: Requisiti di base</p> <p>1. I candidati alla nomina devono adempiere i seguenti requisiti:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) condotta morale e stato psicofisico integri o compatibili con la funzione; b) formazione professionale e attitudini contemplate nella descrizione delle funzioni individuali; <p>2. A parità di requisiti è data la preferenza ai cittadini domiciliati nel comprensorio del Consorzio.</p>
Riferimento LORD / LStip	
8 LORD	
Commento	
<p>La formulazione proposta è quella contenuta nella LORD, che riprende i concetti espressi nell'art. 5. Per quanto attiene ai requisiti ed alla documentazione da presentare, viene concessa ampia delega alla Delegazione consortile in sede di definizione del bando di concorso e descrizione della funzione.</p>	

Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<p>3. <i>Somme di riscatto</i></p> <p>Art. 11</p> <p>Il Consorzio può contribuire al pagamento di eventuali somme di riscatto nella misura massima del 50%, se la nomina è nell'evidente suo interesse. Il pagamento a favore dell'Istituto di previdenza avviene mediante versamento unico al momento dell'assunzione.</p>	
<p>Riferimento LORD / LStip</p>	
<p>9 LORD</p>	
<p>Commento</p>	
<p>Nuovo articolo, ripreso dalla LORD. Questa disposizione permette al Consorzio di disporre di maggiore flessibilità, ampliando il ventaglio dei potenziali candidati in caso di assunzione di personale particolarmente qualificato ma con lacune previdenziali importanti.</p>	

Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<p>4. Grado d'occupazione</p> <p>Art. 12</p> <p>1 La nomina avviene a orario completo o parziale, ritenuto che il grado di occupazione non può essere inferiore alla metà dell'orario completo.</p> <p>2 Il Consorzio favorisce l'impiego a tempo parziale, con pari diritti tra chi lavora con questa formula e chi lavora a tempo pieno (classe di stipendio, indennità, gratifiche, riconoscimento delle ore straordinarie, promozioni, aggiornamento). La nomina a orario parziale, se richiesta, deve essere concessa quando le esigenze di servizio lo permettono; alle stesse condizioni la Delegazione consortile può concedere riduzioni d'orario ai dipendenti già in servizio.</p> <p>3 Il grado di occupazione minimo per occupare una funzione dirigente è dell'80 %; gradi di occupazione inferiori possono essere autorizzati in casi giustificati.</p> <p>4 In caso di pensionamento parziale il dipendente mantiene la nomina per il grado d'occupazione residuo.</p> <p>5 In caso di grado d'occupazione parziale lo stipendio e le indennità sono calcolati in proporzione all'attività prestata.</p>	<p>Art. 8: Nomina a tempo parziale</p> <p>1. In casi particolari la Delegazione consortile può assumere dipendenti con un'occupazione minima pari almeno al 50% dell'orario completo, mediante nomina secondo l'art. 4.</p> <p>2. Entro gli stessi limiti e alle stesse condizioni può essere concessa una riduzione del grado di occupazione a dipendenti già nominati.</p>
<p>Riferimento LORD / LStip</p>	
<p>10 LORD e 6 LStip</p>	
<p>Commento</p>	
<p>I concetti in vigore sono riconfermati, con la definizione di un grado d'occupazione minimo dell'80 % per i dipendenti dirigenti e una puntualizzazione al cpv. 5.</p>	

Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<p>II. Concorso</p> <p>1. In generale</p> <p>Art. 13</p> <p>1La nomina ha luogo in base ad un concorso pubblicato nel Foglio ufficiale cantonale ed esposto agli albi comunali dei Comuni consorziati per la durata minima di 15 giorni.</p> <p>2In caso di urgenza, la durata del concorso può essere ridotta ad un minimo di 8 giorni dalla pubblicazione.</p> <p>3Per giustificati motivi e per favorire la mobilità interna la Delegazione consortile può prescindere dalla pubblicazione del concorso; in questo caso deve indire un concorso interno aperto unicamente ai propri dipendenti.</p> <p>4In casi eccezionali la Delegazione consortile può prescindere dalla pubblicazione del concorso e procedere direttamente all'assunzione, ma ne deve dare una volta all'anno informazione al Consiglio consortile.</p>	<p>Art. 6: Modalità</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La nomina dei dipendenti avviene mediante concorso pubblicato all'albo dei comuni consorziati per un periodo di almeno quindici giorni e sul Foglio Ufficiale cantonale. 2. Il bando di concorso indica la funzione, nonché i documenti ed i certificati da produrre. 3. L'assunzione deve essere subordinata all'esito di una visita (comprensiva dell'idoneità psicofisica alla funzione) eseguita da un medico di fiducia della Delegazione consortile come pure ad un eventuale esame attitudinario.
Riferimento LORD / LStip	
12 LORD	
Commento	
<p>Nuova formulazione ripresa dalla LORD. Si introduce la facoltà di ridurre il termine di pubblicazione a 8 giorni e – in casi particolari – a poterne prescindere del tutto. In tale evenienza si introduce però l'obbligo di informazione al Consiglio consortile.</p>	

Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<p><i>2. Documentazione</i></p> <p>Art. 14</p> <p>1I concorrenti devono produrre i titoli di studio o di formazione, eventuali certificati di lavoro, un'autocertificazione dello stato di salute, l'estratto del casellario giudiziale ed eventuali altri documenti richiesti dal bando di concorso.</p> <p>2Sono esonerati dalla presentazione dei documenti i dipendenti consortili già nominati o incaricati.</p> <p>3I requisiti di idoneità, di attitudine psicofisica o di preparazione possono essere accertati, a giudizio della Delegazione consortile, mediante esame.</p>	<p>Art. 6: Modalità</p> <p>4. La nomina dei dipendenti avviene mediante concorso pubblicato all'albo dei comuni consorziati per un periodo di almeno quindici giorni e sul Foglio Ufficiale cantonale.</p> <p>5. Il bando di concorso indica la funzione, nonché i documenti ed i certificati da produrre.</p> <p>6. L'assunzione deve essere subordinata all'esito di una visita (comprensiva dell'idoneità psicofisica alla funzione) eseguita da un medico di fiducia della Delegazione consortile come pure ad un eventuale esame attitudinario.</p>
Riferimento LORD / LStip	
13 LORD	
Commento	
Riformulazione e aggiornamento sulla base delle disposizioni LORD.	

Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<p>C. Incarico</p> <p>I. Definizione</p> <p>Art. 15</p> <p>1L'incarico è l'atto amministrativo con cui il dipendente viene assunto per un periodo determinato.</p> <p>2L'incarico è conferito secondo i presupposti e la procedura previsti per la nomina. Il bando di concorso indica la durata dello stesso.</p> <p>3L'incarico può essere rinnovato.</p> <p>4La durata complessiva dell'incarico non può superare 3 anni; rimangono riservati i casi di cui all'art. 16.</p>	<p>Art. 10: Definizione</p> <p>1. La Delegazione consortile può assumere un concorrente, conferendogli un incarico per funzione stabile, qualora questi non adempia i requisiti richiesti dall'art. 5 cpv. 1 lett. b) del presente regolamento.</p> <p>2. L'incarico per funzione stabile può essere conferito anche qualora l'occupazione sia inferiore al 50% dell'orario completo di lavoro.</p> <p>Art. 11: Durata</p> <p>L'incarico per funzione stabile è conferito per una durata indeterminata.</p> <p>Art. 12: Trasformazione in nomina</p> <p>1. La Delegazione consortile può trasformare in nomina l'incarico per funzione stabile quando si realizzano i requisiti mancanti al momento dell'assunzione.</p> <p>2. La Delegazione consortile può parimenti procedere alla nomina dopo almeno tre anni di servizio ininterrotto se ritiene che i requisiti mancanti siano compensati dall'esperienza acquisita.</p>
Riferimento LORD / LStip	
15 LORD	
Commento	
<p>Il concetto d'incarico per funzione stabile viene soppresso, poiché di fatto assimilabile ad una nomina. L'articolo definisce in particolare i criteri di durata per l'assunzione quale incarico, in analogia a quanto previsto dalla LORD per i dipendenti cantonali.</p>	

Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<p>II. Casi di applicazione</p> <p>Art. 16</p> <p>L'incarico è conferito in luogo della nomina:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) quando il grado di occupazione è inferiore al 50%; b) quando il titolare ha ottenuto un congedo o è occupato con altri incarichi; c) quando, in difetto di concorrenti idonei, si debba ricorrere a candidati sprovvisti dei requisiti di nomina; d) per il personale in formazione compreso quello in apprendistato; e) quando l'assunzione è vincolata alla durata effettiva di un progetto. 	<p>Art. 13: Definizione</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La Delegazione consortile può procedere all'assunzione di dipendenti, conferendo loro un incarico temporaneo, per funzioni istituite a titolo provvisorio o per le quali non si può garantire un impiego duraturo. 2. Sono richiesti i requisiti previsti dall'art. 5. <p>Art. 14: Durata e modalità</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La durata e le modalità dell'incarico sono determinate dalla natura stessa dell'attività per la quale si procede all'assunzione. 2. Per incarichi della durata complessiva superiore a sei mesi, la Delegazione consortile deve far capo al pubblico concorso. Sono applicabili per analogia le modalità previste dall'art. 6. 3. Quando la funzione assume carattere permanente, la Delegazione consortile può procedere alla trasformazione dell'incarico in nomina secondo le norme del capitolo 1 del presente titolo. <p>Art. 15: Casi particolari</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Per lavori urgenti della durata non superiore ad un mese l'assunzione può avvenire a cura del Direttore, che sottopone immediatamente la sua decisione alla ratifica della Delegazione consortile.
<p>Riferimento LORD / LStip</p>	
<p>16 LORD</p>	
<p>Commento</p>	
<p>L'articolo precisa le circostanze nelle quali l'incarico viene attribuito in luogo della nomina. I criteri sono quelli validi per i dipendenti cantonali.</p>	

Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<p>III. Procedura Art. 17 Nei casi previsti dall'art. 16 lett. a) e b) si può prescindere dalla procedura di concorso per rinnovare l'incarico ai dipendenti che hanno dato buona prova e che confermano la loro disponibilità entro un termine assegnato.</p>	
<p>Riferimento LORD / LStip</p>	
<p>17 LORD</p>	
<p>Commento</p>	
<p>La formulazione dell'articolo è ripresa dalla LORD.</p>	

Capitolo IV - Regime del rapporto d'impiego

Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<p>A. In generale</p> <p>I. Periodo di prova</p> <p>Art. 18</p> <p>1 I primi dodici mesi di servizio sono considerati di prova.</p> <p>2 Per il personale in formazione, compreso quello in apprendistato, il periodo di formazione non è considerato quale periodo di prova. I primi dodici mesi, a contare dall'entrata in funzione al termine della formazione del personale di cui all'art. 16 lett. d), sono considerati di prova. È riservato l'art. 130 cpv. 2 LOC.</p> <p>3 Se la prova non è soddisfacente, la Delegazione consortile può dare in ogni tempo la disdetta all'interessato con preavviso di un mese per la fine di ogni mese; la disdetta deve essere motivata.</p> <p>4 Analogo diritto di disdetta spetta all'interessato.</p> <p>5 Nei casi dubbi, la Delegazione consortile ha la facoltà di prolungare il periodo di prova per ulteriori due periodi di sei mesi.</p> <p>5 La nomina in altra funzione a seguito di concorso interno è assimilata a nuova nomina e comporta la decorrenza di un nuovo periodo di prova secondo quanto previsto dal cpv. 1.</p>	<p>Art. 7: Periodo di prova</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Per tutti i dipendenti di nuova nomina il primo anno d'impiego è considerato periodo di prova. 2. Durante il periodo di prova il rapporto d'impiego può essere disdetto per la fine di ogni mese con trenta giorni di preavviso. Analogo diritto di disdetta spetta pure all'interessato. 3. La nomina in altra funzione, non conseguita con la promozione secondo l'art. 39, è assimilata a nuova nomina e comporta la decorrenza del periodo di prova secondo il cpv. 1. In caso di esito insoddisfacente il dipendente è reintegrato a tutti gli effetti nella precedente attività. 4. Nei casi dubbi la Delegazione consortile ha la facoltà di prolungare il periodo di prova al massimo di un altro anno.
Riferimento LORD / LStip	
18 LORD	
Commento	
Riformulazione sulla base delle disposizioni LORD, senza modifiche sostanziali rispetto alla situazione attuale.	

Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<p>II. Trasferimento e assegnazione ad altra funzione Art. 19 1 Se le esigenze di servizio lo richiedono, la Delegazione consortile può trasferire i dipendenti da una sede di servizio ad un'altra, nell'ambito della stessa funzione, o da una funzione ad un'altra funzione adeguata nella medesima sede di servizio o in altra sede. 2 Il dipendente dev'essere sentito. 3 La decisione di trasferimento dev'essere motivata e comunicata tempestivamente all'interessato. 4 Le esigenze del dipendente trasferito, nella misura del possibile, devono essere tenute in considerazione. 5 Il trasferimento può avvenire anche su richiesta del dipendente. 6 Qualora il trasferimento sia richiesto dal dipendente o giustificato dall'impossibilità di adempiere ai compiti previsti dal mansionario, la Delegazione consortile può adattare lo stipendio alla nuova funzione effettivamente svolta, oppure – in caso di mancato accordo da parte del dipendente – disdire il rapporto d'impiego secondo l'art. 83 cpv. 3 lett. f).</p>	<p>Art. 22: Mobilità</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La Delegazione consortile allo scopo di promuovere la mobilità interna e l'acquisizione di professionalità interdisciplinare, a dipendenza delle esigenze di lavoro può modificare l'assegnazione ai vari servizi dei dipendenti e/o le loro mansioni senza lederne gli interessi economici e la dignità professionale. La decisione di trasferimento va motivata e comunicata tempestivamente all'interessato. 2. Qualora il dipendente durante la sua attività si trovasse oppure si dichiarasse nell'impossibilità di adempiere a tutti i compiti previsti nel mansionario della sua funzione la Delegazione consortile si riserva di trasferirlo ad altra funzione con uno stipendio conforme alla nuova attività, oppure in caso di mancato accordo di disdire il rapporto d'impiego ai sensi dell'art. 78. 3. Nel caso in cui il trasferimento ad una funzione di grado inferiore fosse richiesto e ottenuto dal dipendente, lo stipendio sarà quello corrispondente alla relativa classe di organico, tenuto conto dell'anzianità di servizio maturata. 4. Nei casi previsti dai capoversi 1 e 2 il dipendente è preventivamente sentito e ha il diritto di farsi assistere.
<p>Riferimento LORD / LStip</p>	
<p>18a LORD</p>	
<p>Commento</p>	
<p>Conferma dei concetti, riformulati sulla base delle disposizioni LORD, con l'aggiunta dei cpv. 5 e 6.</p>	

Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<p>B. Rapporti speciali I. Personale ausiliario Art. 20 1 Il personale stagista, supplente, avventizio e consimile è assunto quale personale ausiliario. 2 Il rapporto d'impiego del personale ausiliario è retto dal diritto privato (art. 319 segg. CO) ed è disciplinato da un'apposita ordinanza.</p>	
<p>Riferimento LORD / LStip</p>	
<p>20 LORD</p>	
<p>Commento</p>	
<p>Viene introdotta – come peraltro già avviene da tempo presso l'Amministrazione cantonale - una nuova categoria di personale, il cui rapporto d'impiego è retto dal Codice delle obbligazioni e precisato in una specifica Ordinanza.</p>	

Capitolo V - Valutazione periodica

Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<p>Art. 21</p> <p>1 L'operato e il potenziale di sviluppo del dipendente devono essere valutati annualmente da un superiore gerarchico.</p> <p>2 La Delegazione consortile ne disciplina i particolari con apposita ordinanza.</p> <p>3 Di principio se al dipendente si conferma per il secondo anno consecutivo una valutazione insufficiente, la Delegazione consortile verifica la possibilità di offrire un'altra funzione più semplice o, in assenza di alternative, si dà avvio alla procedura di disdetta.</p>	<p>Art. 39: Promozioni</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. All'assunzione il dipendente è inserito, di regola, nella classe inferiore con un numero di scatti stabiliti dalla Delegazione in funzione delle capacità e dell'esperienza del candidato. 2. L'operato del dipendente è valutato annualmente e le modalità di qualifica sono disciplinate da un'apposita ordinanza. Ai dipendenti è garantito il diritto di essere sentiti e assistiti. 3. Al compimento dell'ultimo scatto il dipendente può, di regola, essere promosso nella classe successiva prevista dalla rispettiva funzione. La promozione è subordinata all'esito della qualifica del personale. 4. Per valorizzare il dipendente particolarmente capace, che nella sua funzione dimostra una preparazione tecnica elevata, un'esperienza consolidata, competenze superiori alle aspettative e un atteggiamento propositivo e collaborativo, la Delegazione può ulteriormente promuoverlo nella classe di merito. L'utilizzo della classe di merito può avvenire anche per un periodo limitato, per riconoscere compiti o impegni particolari richiesti al dipendente e da lui assunti, con profitto, durante un periodo limitato di tempo. In questo caso la differenza rispetto allo stipendio normale è versata sotto forma di gratifica alla fine dell'anno. 5. Il nuovo stipendio ottenuto con la promozione corrisponde almeno allo stipendio precedente aggiornato di un aumento annuale secondo l'art. 38. In nessun caso può superare il massimo della nuova classe.
Riferimento LORD / LStip	
21 LORD	
Commento	
<p>Il principio della valutazione delle prestazioni viene ripreso e confermato. Cadono le disposizioni relative alla promozione, in conseguenza dell'introduzione del concetto "1 funzione = 1 classe".</p> <p>Ad una funzione diversa non si accede più per promozione, ma per concorso (se del caso interno)</p>	

Capitolo VI - Doveri del dipendente

Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<p>A. Doveri di servizio</p> <p>I. In generale</p> <p>Art. 22</p> <p>1I dipendenti agiscono in conformità alle leggi e agli interessi del Consorzio, svolgendo personalmente il proprio servizio e dedicandovi la loro intera attività lavorativa. Durante il tempo di lavoro non possono occuparsi di attività estranee alla funzione, riservati i casi d'urgenza o di necessità per i quali la decisione spetta preventivamente al superiore di riferimento o al Direttore.</p> <p>2Essi svolgono coscientemente i compiti loro affidati, contribuendo con spirito di iniziativa e di collaborazione al miglioramento della qualità e dell'efficienza del servizio alla collettività. La Direzione sottopone per approvazione alla Delegazione consortile le descrizioni delle funzioni individuali ed i requisiti necessari per l'assunzione. Le descrizioni delle funzioni possono essere aggiornate in ogni tempo.</p> <p>3I dipendenti sono tenuti a partecipare ai corsi di formazione e aggiornamento definiti obbligatori dalla Delegazione consortile e si rendono disponibili al perfezionamento e alla riqualificazione professionale.</p> <p>4I dipendenti si aiutano e si sostituiscono vicendevolmente nel loro servizio, senza compenso.</p> <p>5Al dipendente può essere richiesto di supplirne un altro di funzione superiore. In tal caso la Delegazione consortile può accordare, dal 31esimo giorno lavorativo consecutivo di supplenza, un'indennità pari alla differenza di stipendio percepito e quello che percepirebbe se fosse promosso nella funzione del supplito. Va considerato il grado di occupazione svolto quale supplente.</p> <p>6Il Direttore svolge la funzione di capo del personale e in questa funzione assicura la sorveglianza. La direzione, la distribuzione e l'organizzazione del lavoro sono assicurati dal Direttore in collaborazione con i dipendenti dirigenti.</p>	<p>Art. 20: Supplenze</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. I dipendenti devono supplirsi a vicenda senza compenso. 2. Il dipendente può essere incaricato dalla Delegazione consortile di supplirne un altro di funzione superiore. In tal caso la Delegazione può accordare, dal 31° giorno lavorativo consecutivo di supplenza un'indennità pari alla differenza di stipendio percepito e quello che percepirebbe se fosse promosso nella funzione del supplito. 3. Alla Delegazione consortile compete la facoltà di poter incaricare uno o più supplenti per la funzione di direttore per un massimo di sei mesi. <p>Art. 21: Descrizione delle funzioni</p> <p>La Delegazione consortile allestisce le descrizioni delle funzioni individuali. Queste sono adattabili in ogni tempo.</p> <p>Art. 24: Esecuzione del lavoro</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Il dipendente deve eseguire personalmente con cortesia, zelo, diligenza e correttezza i compiti a lui assegnati, seguendo le direttive emanate dalla Delegazione consortile e dal Direttore. 2. Egli deve dedicare ai propri compiti tutto l'impegno ed il tempo di lavoro e agire costantemente nell'interesse del Consorzio. In particolare il Direttore, il capo esercizio, i capi impianto, e il responsabile tecnico sono tenuti ad essere reperibili telefonicamente, per il tramite delle utenze del CDV, anche oltre l'orario di lavoro in modo da garantire l'operatività degli impianti. 3. Il dipendente deve mostrarsi degno della stima e della fiducia richieste dalla sua funzione. 4. Egli deve evitare atti od omissioni tali da nuocere all'immagine del Consorzio anche fuori dall'orario di lavoro. <p>Art. 29: Gestione del personale</p> <p>Il Direttore svolge la funzione di capo del personale del Consorzio.</p>
Riferimento LORD / LStip	
22 LORD	
Commento	
Il nuovo articolo riprende i concetti espressi negli articoli 20, 21, 24 e 29 dell'attuale ROD.	

Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<p>II. Comportamento</p> <p>Art. 23</p> <p>1 Il dipendente deve mostrarsi degno della stima e della fiducia richieste dalla sua funzione pubblica e tenere un contegno corretto e dignitoso sia nello svolgimento della funzione stessa sia nella vita privata.</p> <p>2 Egli si comporta con tatto e cortesia nelle relazioni con il pubblico e verso i superiori ed i colleghi.</p>	<p>Art. 24: Esecuzione del lavoro</p> <p>5. Il dipendente deve eseguire personalmente con cortesia, zelo, diligenza e correttezza i compiti a lui assegnati, seguendo le direttive emanate dalla Delegazione consortile e dal Direttore.</p> <p>6. Egli deve dedicare ai propri compiti tutto l'impegno ed il tempo di lavoro e agire costantemente nell'interesse del Consorzio. In particolare il Direttore, il capo esercizio, i capi impianto, e il responsabile tecnico sono tenuti ad essere reperibili telefonicamente, per il tramite delle utenze del CDV, anche oltre l'orario di lavoro in modo da garantire l'operatività degli impianti.</p> <p>7. Il dipendente deve mostrarsi degno della stima e della fiducia richieste dalla sua funzione.</p> <p>8. Egli deve evitare atti od omissioni tali da nuocere all'immagine del Consorzio anche fuori dall'orario di lavoro.</p>
<p>Riferimento LORD / LStip</p>	
<p>23 LORD</p>	
<p>Commento</p>	
<p>Riformulazione e precisazione dei concetti, sulla base delle disposizioni della LORD.</p>	

Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<p>III. Dipendenti dirigenti</p> <p>Art. 24</p> <p>1I dipendenti dirigenti sono definiti dalla Delegazione consortile e organizzano, dirigono, coordinano e verificano il lavoro dei loro collaboratori.</p> <p>2Essi contribuiscono a promuovere ed attuare tutti i provvedimenti atti a migliorare l'efficienza e la qualità delle prestazioni del loro servizio, assicurandone il corretto funzionamento.</p> <p>3I dipendenti dirigenti sono tenuti ad essere reperibili telefonicamente anche oltre l'orario di lavoro in modo da garantire l'operatività degli impianti consortili.</p>	<p>Art. 24: Esecuzione del lavoro</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Il dipendente deve eseguire personalmente con cortesia, zelo, diligenza e correttezza i compiti a lui assegnati, seguendo le direttive emanate dalla Delegazione consortile e dal Direttore. 2. Egli deve dedicare ai propri compiti tutto l'impegno ed il tempo di lavoro e agire costantemente nell'interesse del Consorzio. In particolare il Direttore, il capo esercizio, i capi impianto, e il responsabile tecnico sono tenuti ad essere reperibili telefonicamente, per il tramite delle utenze del CDV, anche oltre l'orario di lavoro in modo da garantire l'operatività degli impianti. 3. Il dipendente deve mostrarsi degno della stima e della fiducia richieste dalla sua funzione. 4. Egli deve evitare atti od omissioni tali da nuocere all'immagine del Consorzio anche fuori dall'orario di lavoro.
Riferimento LORD / LStip	
24 LORD	
Commento	
Riformulazione e precisazione dei concetti, sulla base delle disposizioni della LORD.	

Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<p>B. Occupazioni accessorie</p> <p>Art. 25</p> <p>1 Per l'esercizio di un'occupazione accessoria, anche se temporanea e/o non remunerata, occorre l'autorizzazione preventiva della Delegazione consortile.</p> <p>2 Il dipendente non può esercitare un'occupazione accessoria remunerata o non remunerata che sia incompatibile con la funzione o che vi arrechi pregiudizio, che comprometta l'adempimento dei doveri di servizio o che costituisca concorrenza nel campo professionale.</p> <p>3 La Delegazione consortile può subordinare il rilascio dell'autorizzazione alla riduzione temporanea del grado di occupazione.</p>	<p>Art. 27: Occupazioni accessorie</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Le occupazioni accessorie remunerate non sono di regola ammesse. 2. La Delegazione consortile può autorizzare, in via eccezionale, l'esercizio di attività accessorie remunerate se non sono in alcun modo di pregiudizio per la funzione svolta. 3. Il dipendente occupato a tempo parziale può svolgere altre attività lucrative se compatibili con la funzione svolta. In ogni caso però l'occupazione complessiva non può superare il 100% dell'orario completo.
<p>Riferimento LORD / LStip</p>	
<p>26 LORD</p>	
<p>Commento</p>	
<p>Riformulazione sulla base delle disposizioni della LORD.</p>	

Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<p>C. Cariche pubbliche</p> <p>Art. 26</p> <p>1 Per esercitare una carica pubblica il dipendente deve ottenere il permesso dalla Delegazione consortile.</p> <p>2 Il permesso deve essere negato quando dalla carica pubblica derivano limitazioni importanti nell'esercizio della funzione; la Delegazione consortile può far dipendere il permesso dal trasferimento ad altra funzione o dalla riduzione temporanea del grado di occupazione.</p> <p>3 Rimangono riservati i casi di incompatibilità stabiliti dalla legge.</p>	<p>Art. 67: Cariche pubbliche</p> <p>1. Il dipendente può assumere cariche pubbliche che comportano assenze durante l'orario di lavoro solo con il preventivo consenso della Delegazione consortile.</p> <p>2. Il permesso può essere negato quando dalla carica pubblica derivano limitazioni importanti nell'esercizio della funzione. La Delegazione può far dipendere il permesso dal trasferimento ad altra funzione o dalla riduzione temporanea del grado di occupazione.</p>
<p>Riferimento LORD / LStip</p>	
<p>27 LORD</p>	
<p>Commento</p>	
<p>Riformulazione sulla base delle disposizioni della LORD.</p>	

Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<p>D. Divieto di accettare doni</p> <p>Art. 27</p> <p>1 È vietato ai dipendenti di chiedere, accettare o farsi promettere, per sé o per altri, doni o altri profitti, per atti inerenti ai loro doveri e competenze d'ufficio; la Delegazione ne disciplina i particolari e le eccezioni mediante ordinanza.</p> <p>2 Vi è violazione dei doveri di servizio anche quando un terzo, complice il dipendente, chiede, accetta o si fa promettere doni o profitti.</p> <p>3 È altresì vietato intrattenere interessi preponderanti con fornitori del Consorzio e utilizzare materiali, mezzi e infrastrutture del Consorzio per scopi privati o di terzi.</p>	<p>Art. 26: Divieto di accettare doni e conflitto d'interessi</p> <p>1. E' vietato al dipendente, direttamente o indirettamente, chiedere, accettare o farsi promettere per sé o per altri, doni o altri profitti per atti inerenti ai suoi doveri o competenze di lavoro.</p> <p>2. E' vietato al dipendente partecipare come comproprietario maggioritario o come socio preponderante ad aziende, società o attività commerciali che hanno relazioni contrattuali con il Consorzio.</p>
<p>Riferimento LORD / LStip</p>	
<p>28 LORD</p>	
<p>Commento</p>	
<p>Riformulazione sulla base delle disposizioni LORD vigenti. Il cpv. 3 è nuovo.</p>	

Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<p>E. Segreto d'ufficio</p> <p>Art. 28</p> <p>1 È vietato al dipendente divulgare gli affari di servizio che devono rimanere segreti per il loro carattere, per le circostanze o in virtù d'istruzioni speciali.</p> <p>2 Tale obbligo sussiste anche dopo la cessazione del rapporto d'impiego.</p>	<p>Art. 25: Segreto d'ufficio</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Il dipendente è vincolato al segreto d'ufficio, che sussiste anche dopo la cessazione del rapporto d'impiego. 2. La deposizione in giudizio su fatti e circostanze apprese in relazione o a dipendenza della sua funzione deve essere preventivamente autorizzata dalla Delegazione consortile. Questa autorizzazione è necessaria anche dopo la cessazione del rapporto d'impiego. 3. Qualsiasi dichiarazione pubblica ai mass-media su fatti concernenti il Consorzio deve essere preventivamente autorizzata dalla Delegazione consortile o, in casi urgenti, dal Direttore.
Riferimento LORD / LStip	
29 LORD	
Commento	
<p>Precisazione e riformulazione, senza modifiche sostanziali.</p>	

Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<p>F. Attività private dopo la cessazione del rapporto d'impiego</p> <p>Art. 29</p> <p>1Dopo la cessazione del rapporto d'impiego, le persone che intraprendono un'attività privata dipendente o indipendente non possono assumere mandati di rappresentanza nell'ambito di pratiche che hanno già trattato in precedenza come dipendenti del Consorzio.</p> <p>2Una dichiarazione in tal senso viene sottoscritta al momento della nomina o dell'incarico.</p>	
Riferimento LORD / LStip	
29a LORD	
Commento	
Nuovo articolo, testo ripreso dalla LORD.	

Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<p>G. Deposizione in giudizio</p> <p>Art. 30</p> <p>1 Senza il permesso della Delegazione consortile non è consentito al dipendente asportare documenti d'ufficio né deporre in giudizio come parte, teste o perito giudiziario su contestazioni che egli conosce in virtù della sua carica o delle sue funzioni.</p> <p>2 Il permesso è necessario anche dopo la cessazione del rapporto d'impiego.</p> <p>3 L'autorizzazione può essere rifiutata soltanto se lo esige un preminente interesse pubblico.</p>	<p>Art. 25: Segreto d'ufficio</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Il dipendente è vincolato al segreto d'ufficio, che sussiste anche dopo la cessazione del rapporto d'impiego. 2. La deposizione in giudizio su fatti e circostanze apprese in relazione o a dipendenza della sua funzione deve essere preventivamente autorizzata dalla Delegazione consortile. Questa autorizzazione è necessaria anche dopo la cessazione del rapporto d'impiego. 3. Qualsiasi dichiarazione pubblica ai mass-media su fatti concernenti il Consorzio deve essere preventivamente autorizzata dalla Delegazione consortile o, in casi urgenti, dal Direttore.
Riferimento LORD / LStip	
30 LORD	
Commento	
Riprende il cpv. 2 dell'attuale art. 29, la formulazione è quella della LORD.	

Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<p>H. Obbligo di denuncia</p> <p>Art. 31</p> <p>1 Il dipendente che, nell'esercizio delle sue funzioni, ha notizia di un reato di azione pubblica è tenuto a farne immediato rapporto alla Delegazione consortile o al Ministero pubblico, trasmettendogli i verbali e gli atti relativi; qualora ne informi la Delegazione consortile, essa è tenuta a trasmettere immediatamente la segnalazione al Ministero pubblico.</p> <p>2 Chi in buona fede ha segnalato un'irregolarità non può, per tale motivo, essere penalizzato sul piano professionale.</p>	
<p>Riferimento LORD / LStip</p>	
<p>31a LORD</p>	
<p>Commento</p>	
<p>Nuovo articolo, ripreso dalle disposizioni della LORD.</p>	

Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<p>I. Rapporti con gli organi d'informazione</p> <p>Art. 32</p> <p>Interviste o informazioni agli organi d'informazione su fatti concernenti l'attività del Consorzio possono essere rilasciate solo con il preventivo consenso della Delegazione consortile o, in casi urgenti, del Direttore o del suo sostituto designato.</p>	<p>Art. 25: Segreto d'ufficio</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Il dipendente è vincolato al segreto d'ufficio, che sussiste anche dopo la cessazione del rapporto d'impiego. 2. La deposizione in giudizio su fatti e circostanze apprese in relazione o a dipendenza della sua funzione deve essere preventivamente autorizzata dalla Delegazione consortile. Questa autorizzazione è necessaria anche dopo la cessazione del rapporto d'impiego. 3. Qualsiasi dichiarazione pubblica ai mass-media su fatti concernenti il Consorzio deve essere preventivamente autorizzata dalla Delegazione consortile o, in casi urgenti, dal Direttore.
Riferimento LORD / LStip	
Commento	
<p>Nuovo articolo riformulato, senza modifiche sostanziali, sulla base dell'art. 25.</p>	

Capitolo VII - Violazione dei doveri di servizio

Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<p>A. Sanzioni disciplinari</p> <p>I. In generale</p> <p>Art. 33</p> <p>1 Il dipendente che contravviene intenzionalmente o per negligenza ai suoi doveri è punito con una sanzione disciplinare. La medesima non pregiudica un'eventuale azione per risarcimento danni, né libera il dipendente dalla propria responsabilità civile o penale.</p> <p>2 Le trasgressioni ai doveri di servizio sono punite dalla Delegazione consortile con le seguenti sanzioni disciplinari:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) l'ammonimento; b) la multa sino a fr. 3'000.--; c) la riduzione dello stipendio fino ad un massimo del 10%, durante un anno al massimo; d) la sospensione dall'impiego con privazione totale o parziale dello stipendio fino a 8 mesi. 	<p>Art. 30: Provvedimenti disciplinari</p> <p>La violazione dei doveri di servizio da parte dei dipendenti, la trascuranza e la negligenza nell'adempimento delle mansioni loro assegnate sono sanzionate dalla Delegazione consortile con i seguenti provvedimenti disciplinari, riservata l'azione penale e civile:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) l'ammonimento; b) la multa fino a Fr. 3'000.--; c) il trasferimento ad altra funzione; d) la sospensione dall'impiego per un periodo massimo di 6 mesi con deduzione o soppressione dello stipendio; e) il collocamento temporaneo in situazione provvisoria; f) il licenziamento.
Riferimento LORD / LStip	
32 LORD	
Commento	
<p>Le sanzioni disciplinari sono state allineate a quanto previsto dalla LORD: il trasferimento ad altra funzione viene abolito, così come il collocamento temporaneo in situazione provvisoria.</p> <p>La sospensione dall'impiego con deduzione dello stipendio per un massimo di 6 mesi viene sostituita con la possibilità di ridurre lo stipendio per al massimo un anno in ragione del 10 %.</p> <p>Il licenziamento viene infine spostato nel capitolo "Cessazione del rapporto d'impiego" e viene considerato quale disdetta da parte del datore di lavoro con effetto immediato.</p>	

Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<p>II. Commisurazione Art. 34 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.</p>	
<p>Riferimento LORD / LStip</p>	
<p>33 LORD</p>	
<p>Commento</p>	
<p>Nuovo articolo, ripreso dalle disposizioni della LORD.</p>	

Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<p>III. Autorità competenti</p> <p>Art. 35</p> <p>1 La Delegazione consortile è competente a infliggere sanzioni disciplinari ai dipendenti.</p> <p>2 Essa può delegare tale competenza alle istanze subordinate limitatamente alle sanzioni di cui alle lettere a) e b) dell'art. 33 cpv. 2.</p>	
<p>Riferimento LORD / LStip</p>	
<p>34 LORD</p>	
<p>Commento</p>	
<p>Nuovo articolo, ripreso dalle disposizioni della LORD.</p>	

Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<p>B. Inchiesta disciplinare</p> <p>I. In generale</p> <p>Art. 36</p> <p>1 Nessuna sanzione disciplinare può essere inflitta senza preventiva inchiesta.</p> <p>2 Al dipendente deve essere data conoscenza dell'accusa mossagli e dei risultati dell'inchiesta; egli può farsi assistere da un procuratore.</p> <p>3 Tutte le sanzioni devono essergli comunicate per iscritto e motivate, con l'indicazione dei mezzi e dei termini di ricorso.</p> <p>4 L'inchiesta disciplinare può essere congiunta con l'accertamento ai fini dell'azione contro il dipendente ai sensi degli art. 13-28 della Legge sulla responsabilità civile degli enti pubblici e degli agenti pubblici del 24 ottobre 1988.</p>	<p>Art. 31: Inchiesta e rimedi giuridici</p> <p>L'applicazione dei provvedimenti disciplinari è preceduta da un'inchiesta, nella quale il dipendente ha diritto di giustificarsi, farsi assistere e prendere visione dei relativi atti.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. I provvedimenti sono motivati e comunicati per iscritto all'interessato con l'indicazione dei rimedi di diritto. 2. Il dipendente ha il diritto di prendere posizione per iscritto entro 15 giorni dalla notifica del provvedimento. Tale scritto è conservato agli atti. 3. Contro tutti i provvedimenti disciplinari è dato ricorso al Consiglio di Stato entro 15 giorni.
<p>Riferimento LORD / LStip</p>	
<p>36 LORD</p>	
<p>Commento</p>	
<p>Riformulazione sulla base delle disposizioni della LORD.</p>	

Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<p>II. Competenza Art. 37 1L'inchiesta disciplinare è condotta dall'autorità competente per infliggere le sanzioni. 2Tale competenza può essere delegata ad istanze subordinate. È ammesso il concorso di specialisti esterni.</p>	
<p>Riferimento LORD / LStip</p>	
<p>37 LORD</p>	
<p>Commento</p>	
<p>Nuovo articolo, ripreso dalle disposizioni LORD. È prevista la facoltà di poter delegare la conduzione dell'inchiesta a specialisti esterni, qualora la particolarità della situazione lo richieda.</p>	

Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<p>C. Sospensione in caso d'inchiesta</p> <p>Art. 38</p> <p>1 Se l'interesse del Consorzio o dell'inchiesta lo esige, la Delegazione consortile ha la facoltà di sospendere anche immediatamente dalla carica oppure trasferire provvisoriamente ad altra funzione il dipendente nei confronti del quale è stata avviata un'inchiesta disciplinare.</p> <p>2 La decisione di sospensione provvisoria, debitamente motivata e con l'indicazione dei mezzi e dei termini di ricorso, è notificata immediatamente all'interessato. Il ricorso non ha effetto sospensivo.</p>	<p>Art. 32: Misure cautelari</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La Delegazione consortile può sospendere immediatamente dalla carica e ridurne o privarne dello stipendio il dipendente contro il quale è aperta un'inchiesta penale, qualora la continuazione del rapporto di lavoro comporti un grave pregiudizio al servizio. 2. In casi particolari la Delegazione consortile può trasferire provvisoriamente il dipendente ad altra funzione. In tal caso è riconosciuto lo stipendio corrispondente alla nuova funzione. Il dipendente è preventivamente sentito e ha il diritto di farsi assistere.
Riferimento LORD / LStip	
38 LORD	
Commento	
Riformulazione, senza modifiche sostanziali.	

Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<p>D. Prescrizione, termini e abbandono</p> <p>Art. 39</p> <p>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.</p> <p>2 La decisione disciplinare deve essere presa e comunicata all'interessato entro un mese dalla chiusura dell'inchiesta.</p> <p>3 Se i presupposti per una sanzione disciplinare non sono dati, il procedimento formalmente aperto dev'essere chiuso con una decisione di abbandono.</p>	<p>Art. 33: Termini e prescrizioni</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. L'avvio di una procedura disciplinare si prescrive entro un anno a contare dal giorno in cui la Delegazione consortile ha avuto conoscenza della mancanza ai doveri di servizio. 2. Restano riservate eventuali successive procedure ricorsuali. 3. Il termine di prescrizione di cui al cpv. 1 è sospeso fino ad evasione con provvedimento definitivo di un'eventuale procedura penale riconducibile allo stesso e/o complesso di fatti. 4. L'avvio dell'inchiesta disciplinare deve avvenire in ogni caso entro dieci anni dal giorno in cui è stata commessa la mancanza ai doveri di servizio. 5. Se i presupposti per una sanzione disciplinare non sono dati, il procedimento formalmente aperto deve essere chiuso con una decisione di abbandono.
Riferimento LORD / LStip	
39 LORD	
Commento	
Riformulazione sulla base delle disposizioni della LORD.	

Capitolo VIII - Onere di lavoro e assenze

Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<p>A. Onere di lavoro</p> <p>Art. 40</p> <p>1L'orario normale di lavoro è di 40 ore settimanali; sono riservate le disposizioni delle ordinanze speciali per determinate categorie, le disposizioni d'urgenza e quelle decise dalla Delegazione consortile per circostanze straordinarie.</p> <p>2L'orario di lavoro normale è stabilito dalla Delegazione consortile, che stabilisce pure i turni. Questi compiti possono essere delegati al Direttore.</p> <p>3Il lavoro notturno a turni è compensato nella misura del 10% in tempo libero o in denaro secondo le modalità stabilite dalla Delegazione consortile, tramite ordinanza specifica.</p>	<p>Art. 16: Orario di lavoro</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. L'orario normale di lavoro è di 40 ore settimanali, ripartite su 5 giorni. 2. La ripartizione sull'arco della settimana, come pure la definizione dell'orario giornaliero e delle pause sono di competenza della Delegazione consortile, che può adottare disposizioni particolari a seconda delle esigenze dei servizi. 3. In caso di necessità la Delegazione consortile può obbligare i dipendenti a prestare la loro attività anche fuori dal normale orario di lavoro; tale competenza può essere delegata al Direttore.
<p>Riferimento LORD / LStip</p>	
<p>69 LORD</p>	
<p>Commento</p>	
<p>Riformulazione, con conferma degli aspetti sostanziali (orario settimanale di lavoro determinante a 40 ore).</p>	

Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<p>B. Lavoro straordinario I. Definizione Art. 41 È considerato lavoro straordinario quello che, ad esclusione dei casi di supplenza, adempie le seguenti condizioni cumulative:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) supera il normale orario settimanale, b) è svolto al di fuori della normale fascia oraria, c) è ordinato o giustificato dal proprio superiore. 	<p>Art. 16: Orario di lavoro</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. L'orario normale di lavoro è di 40 ore settimanali, ripartite su 5 giorni. 2. La ripartizione sull'arco della settimana, come pure la definizione dell'orario giornaliero e delle pause sono di competenza della Delegazione consortile, che può adottare disposizioni particolari a seconda delle esigenze dei servizi. 3. In caso di necessità la Delegazione consortile può obbligare i dipendenti a prestare la loro attività anche fuori dal normale orario di lavoro; tale competenza può essere delegata al Direttore.
Riferimento LORD / LStip	
70 LORD	
Commento	
Nuovo articolo riformulato sulla base delle disposizioni LORD vigenti.	

Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<p>II. Obbligo</p> <p>Art. 42</p> <p>1 Il lavoro straordinario deve rivestire carattere eccezionale e deve essere recuperato, in linea di principio, in tempo libero. Il recupero deve avvenire entro la fine dell'anno civile in cui il lavoro straordinario si è originato. A fine anno viene riconosciuto ad ogni dipendente un credito massimo di 16 ore da riportare all'anno successivo. Fanno eccezione le ore prestate fuori orario durante il mese di dicembre, che dovranno essere recuperate entro la fine del mese di marzo successivo. Le ore non compensate entro questi termini decadono senza compenso ulteriore.</p> <p>2 Quando le circostanze esigono un tempo di lavoro maggiore di quello previsto dal regolamento, il dipendente è tenuto a prestare ore supplementari nella misura in cui sia in grado di farlo e lo si possa ragionevolmente pretendere da lui secondo le regole della buona fede.</p> <p>3 Le ore di lavoro straordinario effettuate dagli impiegati dirigenti o con funzione apicale vengono compensate in base alla relativa ordinanza.</p> <p>4 Il lavoro straordinario non può in ogni caso superare le 150 ore annuali.</p>	<p>Art. 42: Lavoro fuori orario</p> <p>1. E' considerato lavoro fuori orario l'attività prestata dal dipendente che adempie le seguenti condizioni cumulative:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) supera il normale orario di lavoro; b) è espressamente ordinato o autorizzato dalla Delegazione consortile o, per delega, dal Direttore, anche per successiva ratifica. <p>Il tempo prestato per il lavoro fuori orario, che deve rivestire carattere eccezionale, è compensato con ore di congedo. Se le necessità di servizio non consentono il recupero il Direttore può autorizzare il pagamento del lavoro fuori orario.</p> <p>In ogni caso sono conteggiati i seguenti supplementi:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) 25% per i lavori eseguiti tra le ore 06.00 e le ore 22.00 nei giorni feriali a partire dall'undicesima ora mensile; b) 50% per i lavori eseguiti tra le ore 22.00 e le ore 06.00 nei giorni feriali o sulle 24 ore nei giorni festivi o di libero programmato. <p>1. I giorni di congedo speciale concessi dalla Delegazione consortile sono considerati giorni festivi, mentre il sabato è considerato giorno feriale.</p> <p>2. La partecipazione del Direttore, oltre l'orario di lavoro, a sedute e sopralluoghi della Delegazione, a sedute presso i Comuni consorziati o gli uffici cantonali sono considerate inerenti alla sua funzione e non danno diritto ad alcun recupero.</p> <p>3. Il recupero delle ore prestate fuori orario, deve avvenire entro la fine dell'anno in cui si sono originate. A fine anno viene riconosciuto a ogni dipendente un credito massimo di 16 ore da riportare all'anno successivo. Fanno eccezione le ore prestate fuori orario durante il mese di dicembre, le quali dovranno essere recuperate entro la fine di marzo dell'anno successivo.</p> <p>4. Il recupero del credito di ore prestate fuori orario deve avvenire previo concerto con la direzione.</p> <p>5. Le ore non compensate entro i termini definiti al cpv. 4 decadono senza possibilità di compenso.</p>
Riferimento LORD / LStip	
71 LORD	
Commento	
Riformulazione sulla base delle disposizioni della LORD.	

Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<p>C. Giorni di riposo</p> <p>Art. 43</p> <p>1) I dipendenti hanno diritto di riposo il sabato, la domenica e nei giorni festivi riconosciuti come pure il pomeriggio delle viglie di Natale e di Capodanno, il pomeriggio del martedì grasso o il mercoledì mattina delle Ceneri nonché in circostanze particolari per disposizione della Delegazione consortile.</p> <p>2) Il pomeriggio delle viglie dei giorni festivi riconosciuti, l'onere lavorativo giornaliero è ridotto di un'ora.</p> <p>3) I dipendenti che per la natura del loro impiego prestano servizio a turni hanno diritto ad un numero di giorni di riposo pari a quelli di cui al cpv. 1. In ogni caso sono loro garantiti due giorni di riposo settimanali che cadono di sabato e domenica almeno una volta al mese.</p>	<p>Art. 50: Giorni di riposo</p> <p>1. Sono considerati giorni di riposo:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) la domenica; b) gli altri giorni festivi riconosciuti; c) il pomeriggio delle viglie di Natale e di Capodanno, nonché il pomeriggio dell'ultimo giorno di carnevale o il mattino del primo giorno di Quaresima. <p>2. La Delegazione consortile decide volta per volta se e in quale misura e a quali condizioni debbano essere accordati giorni di riposo supplementari.</p> <p>3. I dipendenti che per la natura del loro impiego prestano servizio a turni hanno diritto ad un numero di giorni di riposo pari a quelli di cui al cpv. 1. In ogni caso sono loro garantiti due giorni di riposo settimanali che cadono di sabato e di domenica almeno una volta al mese.</p>
<p>Riferimento LORD / LStip</p>	
<p>73 LORD</p>	
<p>Commento</p>	
<p>Riformulazione, con conferma della situazione attuale.</p>	

Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<p>D. Assenze I. Assenze prevedibili Art. 44 1Le assenze prevedibili quali vacanze, congedi, cure, servizio militare o di protezione civile facoltativi o per qualunque altro motivo devono essere tempestivamente preannunciate e autorizzate dal Direttore. 2Le assenze per servizi e impegni di natura obbligatoria devono essere tempestivamente annunciate al Direttore.</p>	<p>Art. 17: Assenze prevedibili</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Le assenze prevedibili quali vacanze, congedi, cure, servizio militare o di protezione civile facoltativi o per qualunque altro motivo devono essere tempestivamente preannunciate e autorizzate dal Direttore. 2. Le assenze per servizi e impegni di natura obbligatoria devono essere tempestivamente annunciate al Direttore.
Riferimento LORD / LStip	
Commento	
<p>Nessuna modifica.</p>	

Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<p>II. Assenze non prevedibili</p> <p>Art. 45</p> <p>1 Le assenze non prevedibili quali malattia, infortunio o per qualunque altro motivo devono essere immediatamente annunciate al Direttore e adeguatamente giustificate.</p> <p>2 In caso di assenza per ragioni di salute il dipendente deve presentare un dettagliato certificato medico (sul grado e sulla durata dell'inabilità lavorativa, e ev. sulle modalità di svolgimento del lavoro):</p> <ul style="list-style-type: none"> a) se l'assenza si protrae oltre i due giorni consecutivi; b) se l'assenza è immediatamente precedente o posteriore alle vacanze, ai giorni festivi, di riposo o di congedo; c) in ogni caso dopo la seconda assenza senza certificato medico nel corso dell'anno civile. <p>3 Le uscite di casa devono essere autorizzate dal medico curante sia nel corso della malattia o infortunio sia durante la convalescenza. E' riservata la facoltà della Delegazione consortile di far eseguire ogni necessario accertamento.</p> <p>4 E' in particolare riservata la facoltà della Delegazione consortile di sottoporre il dipendente ad ulteriori accertamenti da parte di un medico di sua fiducia.</p>	<p>Art. 18: Assenze non prevedibili</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Le assenze non prevedibili quali malattia, infortunio o per qualunque altro motivo devono essere immediatamente annunciate al Direttore e adeguatamente giustificate. 2. In caso di assenza per ragioni di salute il dipendente deve presentare un dettagliato certificato medico (sul grado e sulla durata dell'inabilità lavorativa, e ev. sulle modalità di svolgimento del lavoro): <ul style="list-style-type: none"> a) se l'assenza si protrae oltre i due giorni consecutivi; b) se l'assenza è immediatamente precedente o posteriore alle vacanze, ai giorni festivi, di riposo o di congedo; c) in ogni caso dopo la seconda assenza senza certificato medico nel corso dell'anno civile. 3. Le uscite di casa devono essere autorizzate dal medico curante sia nel corso della malattia sia durante la convalescenza. E' riservata la facoltà della Delegazione consortile di far eseguire ogni necessario accertamento. 4. E' riservata la facoltà del Direttore di sottoporre il dipendente ad ulteriori accertamenti da parte di un medico di fiducia della Delegazione.
Riferimento LORD / LStip	
Commento	
Riformulazione, senza modifiche sostanziali.	

Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<p>III. Assenze arbitrarie</p> <p>Art. 46</p> <p>1 Le assenze non conformi a quanto previsto dagli art. 44 e 45 sono considerate arbitrarie e comportano la riduzione dello stipendio.</p> <p>2 Restano riservate l'adozione di misure disciplinari e la disdetta del rapporto d'impiego.</p>	<p>Art. 19: Assenze arbitrarie</p> <p>1. Le assenze non conformi a quanto previsto dagli art. 17 e 18 sono considerate arbitrarie e comportano la riduzione dello stipendio.</p> <p>2. Resta riservata l'adozione di misure disciplinari.</p>
Riferimento LORD / LStip	
Commento	
<p>Aggiunta della disdetta del rapporto d'impiego quale possibile conseguenza di assenze arbitrarie (ripetute).</p>	

Capitolo IX - Diritti del dipendente

Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<p>A. Stipendio</p> <p>Art. 47</p> <p>1I dipendenti percepiscono, per l'attività prestata, lo stipendio, i supplementi e le indennità previsti dagli artt. 62 - 78 del presente regolamento.</p> <p>2Il diritto allo stipendio ed a eventuali indennità decorre dal giorno dell'entrata in funzione effettiva e si estingue al momento della cessazione del rapporto d'impiego.</p> <p>3Lo stipendio è corrisposto in tredici mensilità. La tredicesima mensilità è pagata a metà dicembre.</p>	
<p>Riferimento LORD / LStip</p>	
<p>40a LORD e 8 LStip</p>	
<p>Commento</p>	
<p>Nuovo articolo formulato sulla base delle disposizioni LORD e LStip vigenti.</p>	

Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<p>B. Vacanze</p> <p>I. In generale</p> <p>Art. 48</p> <p>1) dipendenti hanno diritto alle seguenti vacanze annue:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) 4 settimane da 20 anni compiuti e sino a 49 anni compiuti; b) 5 settimane sino a 20 anni compiuti e a contare dall'anno in cui compiono 50 anni di età; c) 6 settimane a contare dall'anno in cui compiono 60 anni di età. <p>2) In deroga a quanto stabilito al cpv. 1, la Delegazione consortile ha la facoltà di determinare mediante ordinanza il diritto alle vacanze di quei dipendenti che svolgono attività di tipo particolare.</p> <p>3) Le vacanze dovranno essere effettuate secondo un piano da stabilire ogni anno entro il mese di febbraio, presentato al Direttore. Le vacanze devono essere pianificate in modo da garantire il normale funzionamento dei servizi ed un'equa rotazione fra i dipendenti. Il Direttore può differire il periodo delle vacanze stabilite se ragioni o necessità urgenti e improrogabili di servizio lo esigono.</p>	<p>Art. 51: Vacanze a) Durata</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Il dipendente ha diritto alle seguenti vacanze annuali pagate: <ul style="list-style-type: none"> a) 25 giorni lavorativi fino al termine dell'anno civile in cui compie il 20.mo anno di età; b) 20 giorni lavorativi dall'inizio dell'anno civile in cui compie il 21.mo anno di età fino al termine di quello in cui compie il 47.mo; c) 25 giorni lavorativi dall'inizio dell'anno civile in cui compie il 48.mo anno di età fino al termine di quello in cui compie il 57.mo; d) 30 giorni lavorativi dall'inizio dell'anno civile in cui compie il 58.mo anno di età. 2. Il dipendente impiegato a tempo parziale ha diritto alle vacanze proporzionalmente al suo grado di occupazione. <p>Art. 52: Vacanze b) Modalità</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Il diritto alle vacanze si estingue il 31 marzo dell'anno successivo, salvo giustificati impedimenti di servizio ritenuti tali dal Direttore. Non si dà luogo al pagamento di indennità per vacanze non effettuate, salvo in occasione della cessazione del rapporto d'impiego. 2. Le vacanze sono fissate in accordo con il Direttore e, con particolare riguardo a quelle che eccedono i 20 giorni lavorativi, vanno regolate in modo da non intralciare il buon funzionamento delle strutture consortili e la necessaria presenza di personale. In caso di contestazione decide la Delegazione consortile, sentiti gli interessati. 3. Chi inizia, cessa, o interrompe il rapporto d'impiego ha diritto alle vacanze proporzionalmente alla durata dello stesso nel corso dell'anno civile. 4. Le cure termoclimatiche, balneari o di altro genere sono computate quale vacanza quando il dipendente può muoversi liberamente o con limitazioni insignificanti. Tali misure terapeutiche possono essere considerate analogamente ad una malattia se prescritte dal medico e comprovate da un certificato medico circostanziato. 5. Il decorso delle vacanze si considera interrotto da malattia o infortunio, se immediatamente annunciati al Direttore e comprovati da certificato medico, salvo i casi di infortunio che consentono di muoversi liberamente o con limitazioni insignificanti o di malattia di durata non superiore a due giorni.
Riferimento LORD / LStip	
41 LORD	
Commento	
<p>Riformulazione sulla base delle disposizioni LORD vigenti, che rispetto alla situazione attuale comportano un modesto peggioramento delle prestazioni (riduzione di una settimana per i dipendenti con 48/49 risp. 58/59 anni).</p>	

Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<p>II. Casi particolari</p> <p>Art. 49</p> <p>1 Quando i giorni festivi ufficiali e i pomeriggi liberi designati dall'art. 43 cpv. 1 cadono in un periodo di vacanza, all'impiegato è concesso di compensarli con giorni di vacanza, sempreché non coincidano con sabati o domeniche liberi.</p> <p>2 Chi entra in servizio nel corso dell'anno civile o chi lo interrompe temporaneamente a seguito dell'ottenimento di un congedo non pagato o per altra analoga circostanza, ha diritto alle vacanze proporzionalmente alla durata del servizio prestato.</p> <p>3 Il diritto alle vacanze si estingue il 31 marzo dell'anno successivo. In casi particolari questo termine può essere prorogato dalla Delegazione consortile, in ogni caso non oltre il 30 settembre.</p>	<p>Art. 52: Vacanze b) Modalità</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Il diritto alle vacanze si estingue il 31 marzo dell'anno successivo, salvo giustificati impedimenti di servizio ritenuti tali dal Direttore. Non si dà luogo al pagamento di indennità per vacanze non effettuate, salvo in occasione della cessazione del rapporto d'impiego. 2. Le vacanze sono fissate in accordo con il Direttore e, con particolare riguardo a quelle che eccedono i 20 giorni lavorativi, vanno regolate in modo da non intralciare il buon funzionamento delle strutture consortili e la necessaria presenza di personale. In caso di contestazione decide la Delegazione consortile, sentiti gli interessati. 3. Chi inizia, cessa, o interrompe il rapporto d'impiego ha diritto alle vacanze proporzionalmente alla durata dello stesso nel corso dell'anno civile. 4. Le cure termoclimatiche, balneari o di altro genere sono computate quale vacanza quando il dipendente può muoversi liberamente o con limitazioni insignificanti. Tali misure terapeutiche possono essere considerate analogamente ad una malattia se prescritte dal medico e comprovate da un certificato medico circostanziato. 6. Il decorso delle vacanze si considera interrotto da malattia o infortunio, se immediatamente annunciati al Direttore e comprovati da certificato medico, salvo i casi di infortunio che consentono di muoversi liberamente o con limitazioni insignificanti o di malattia di durata non superiore a due giorni.
Riferimento LORD / LStip	
42 LORD	
Commento	
Riformulazione sulla base delle disposizioni della LORD.	

Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<p>III. In caso di assenze</p> <p>Art. 50</p> <p>1 Quando le assenze per servizio militare svizzero obbligatorio, protezione civile svizzera obbligatoria, servizio civile sostitutivo svizzero, malattia o infortunio senza colpa dell'impiegato superano i due mesi nel corso dell'anno civile, il periodo delle vacanze è ridotto proporzionalmente a tale eccedenza, fermo restando il diritto alla metà dei giorni di vacanza previsti, se il dipendente ha lavorato almeno tre mesi.</p> <p>2 Il diritto alle vacanze non viene ridotto per assenze dovute a congedo pagato di maternità.</p> <p>3 Il dipendente che si ammala o subisce infortunio durante le vacanze è tenuto ad annunciare il caso entro tre giorni, trasmettendo un certificato medico. In caso di omissione della notifica i giorni di malattia o infortunio sono computati come vacanze. Non sono considerati casi d'infortunio quelli che consentono di muoversi liberamente o con lievi limitazioni, né i casi di malattia che durano meno di tre giorni.</p>	<p>Art. 53: Vacanze</p> <p>c) Riduzione</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. In caso di assenza per malattia o infortunio di durata complessiva superiore a 60 giorni lavorativi in un anno civile, le vacanze sono calcolate proporzionalmente ai giorni lavorativi effettivamente prestati. 2. Le assenze per congedo non pagato, per condanna a una pena privativa della libertà, e per sospensione disciplinare dal lavoro comportano una riduzione delle vacanze proporzionale alla loro durata. 3. Consumate le vacanze, la riduzione avverrà tramite la deduzione dallo stipendio.
Riferimento LORD / LStip	
43 LORD	
Commento	
Riformulazione sulla base delle disposizioni LORD vigenti. Il cpv. 3 rappresenta un'aggiunta rispetto alle disposizioni LORD.	

Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<p>C. Protezione delle donne in gravidanza Art. 51 Le donne in gravidanza possono essere occupate solo nell'orario normale e possono assentarsi mediante semplice avviso.</p>	<p>Art. 57: Maternità</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Le donne incinte possono essere occupate solo se vi acconsentono, ma mai oltre l'orario normale di lavoro. Esse possono assentarsi mediante semplice avviso. 2. Le madri allattanti possono pure essere occupate solo se vi acconsentono. In tal caso possono usufruire del tempo necessario per allattare. 3. Le assenze nei casi previsti dai cpv. 1 e 2 non devono portare pregiudizio all'organizzazione e al funzionamento dei servizi. In ogni caso di assenza il congedo è considerato non pagato. 4. La dipendente può beneficiare in caso di parto o di affidamento in vista di adozione di un congedo non pagato della durata massima di 12 mesi. Tale congedo può parimenti essere ottenuto, per una durata massima di 3 mesi, dal padre o dal genitore affidatario.
<p>Riferimento LORD / LStip</p>	
<p>45 LORD</p>	
<p>Commento</p>	
<p>Riformulazione e semplificazione.</p>	

Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<p>D. Congedi pagati</p> <p>Art. 52</p> <p>1¹ I dipendenti possono beneficiare dei seguenti congedi pagati:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) per affari sindacali come pure per la formazione sindacale, al massimo 12 giorni lavorativi all'anno; b) per affari pubblici al massimo 12 giorni lavorativi all'anno; c) per il volontariato sociale, per il volontariato svolto nelle colonie e per il congedo gioventù di cui all'art 329e CO, al massimo 8 giorni lavorativi all'anno; d) per l'attività di sportivo d'élite, come pure per la frequenza dei corsi di Gioventù e Sport 8 giorni lavorativi all'anno; e) per matrimonio e unione domestica registrata, 8 giorni consecutivi da effettuare entro 6 mesi dalla celebrazione del rito civile; f) per malattia grave del coniuge, del partner registrato, dei figli, della madre e del padre, previa presentazione di un certificato medico, massimo 10 giorni lavorativi all'anno; g) per decesso del coniuge o del partner registrato o di figli 5 giorni lavorativi; h) per decesso dei genitori, di fratelli o sorelle 3 giorni lavorativi; i) per malattia dei figli in età inferiore ai 10 anni, previa presentazione di un certificato medico, al massimo 3 giorni lavorativi all'anno; j) per nascite di figli 5 giorni lavorativi; k) per decesso di nonni, suoceri, genero, nuora, cognati, nipoti e zii e per analoghi gradi di parentela del partner registrato, per matrimonio o unione registrata di figli, fratelli, sorelle e genitori, 1 giorno lavorativo; l) per trasloco 1 giorno lavorativo; m) per assenze di breve durata non altrimenti programmabili, per visite mediche o dentistiche, per terapie prescritte dal medico, per convocazioni o citazioni di un'autorità, il tempo necessario; chi lavora a tempo parziale o a turni deve per principio programmare queste assenze durante il tempo libero. <p>2¹ I congedi di cui al cpv. 1 lett. a), b), c), d) sono concessi compatibilmente con le esigenze di servizio e non possono superare, se cumulati, un limite massimo di 12 giorni all'anno.</p> <p>3² Se per ragioni di servizio il dipendente non gode di una o più feste infrasettimanali, egli ha diritto entro il medesimo mese al loro ricupero con altrettanti giorni di congedo.</p>	<p>Art. 54: Congedi pagati</p> <p>1. Il dipendente ha diritto ai seguenti congedi pagati:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) per la celebrazione del matrimonio o dell'unione registrata 7 giorni lavorativi consecutivi; b) per la morte del coniuge, del partner registrato o di un figlio 5 giorni lavorativi consecutivi; c) per la morte dei genitori, del fratello o della sorella 3 giorni lavorativi consecutivi; d) per la nascita di figli 2 giorni lavorativi consecutivi; e) per il matrimonio o l'unione registrata di figli o fratelli, e del funerale di nonni, abiatci, suoceri, generi, nuore, cognati, nipoti e zii 1 giorno; f) per il trasloco 1 giorno; g) il tempo strettamente necessario per ricorrenze speciali di famiglia e per i funerali di altri parenti, colleghi di lavoro, persone con strette relazioni d'amicizia, o per comparire davanti ad autorità, fino ad un massimo di mezza giornata; h) per impegni pubblici e sindacali 8 giorni lavorativi non consecutivi. <p>2. I congedi previsti dal cpv. 1 da lettera b) a g) non possono essere differiti. Se la circostanza che crea il diritto si verifica durante un congedo pagato o quando il dipendente è già assente giustificato non è ammesso il recupero.</p>
Riferimento LORD / LStip	
46 LORD	
Commento	
<p>Riformulazione sulla base delle disposizioni LORD vigenti, con significativi miglioramenti rispetto alla situazione attuale.</p>	

Congedo	Proposta (su base annua)	Situazione attuale
Affari sindacali * Formazione sindacale * Affari pubblici *	12 giorni lavorativi (max. 12 giorni / anno per *)	8 giorni non consecutivi
Volontariato sociale * Volontariato nelle colonie * Congedo gioventù art. 329 CO *	8 giorni lavorativi (max. 12 giorni anno per *)	Non previsto
Attività di sportivo d'élite * Partecipazione a corsi G+S *	8 giorni lavorativi (max. 12 giorni / anno per *)	Non previsto
Matrimonio e UDR	8 giorni consecutivi entro 6 mesi dalla cerimonia civile	7 giorni consecutivi
Malattia grave del coniuge, del partner registrato, dei figli, della madre e del padre	Max. 1 giorni lavorativi Previa presentazione del certificato medico	Non previsto
Decesso del coniuge, del partner registrato o dei figli	5 giorni lavorativi	5 giorni lavorativi consecutivi
Decesso di genitori, fratelli o sorelle	3 giorni lavorativi	3 giorni lavorativi consecutivi
Per malattia dei figli in età inferiore ai 10 anni	Max. 3 giorni lavorativi Previa presentazione del certificato medico	Non previsto
Nascita di figli	5 giorni lavorativi	2 giorni lavorativi consecutivi
Decesso di nonni, suoceri, generi, nuore, cognati, nipoti e zii e per analoghi gradi di parentela del partner registrato Matrimonio di figli, fratelli, sorelle e genitori	1 giorno lavorativo	Aggiunti i gradi di parentela analoghi del partner registrato Aggiunto il matrimonio dei genitori
Trasloco	1 giorno lavorativo	Invariato
Assenze di breve durata non altrimenti programmabili Visite mediche o dentistiche Terapie prescritte dal medico Convocazioni o citazione d'Autorità	Tempo necessario	Cade la limitazione a mezza giornata Introdotta il principio dell'utilizzo del tempo libero per lavora a tempo parziale o a turni

Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<p>E. Congedo maternità, parentale e allattamento Art. 53 1 In caso di maternità, la dipendente ha diritto a un congedo pagato di 16 settimane. Le 16 settimane possono comprendere, dopo la quattordicesima settimana, anche un periodo di lavoro a tempo parziale, almeno del 50%, per un massimo di 4 settimane. 2 Il congedo di maternità inizia al più tardi al momento del parto; nell'ambito di questo congedo, 2 settimane al massimo possono essere effettuate prima del parto. 3 La dipendente può beneficiare in caso di parto di un congedo non pagato, totale o parziale, per un massimo di 9 mesi. 4 Nei limiti stabiliti dal cpv. 3, il congedo può essere concesso interamente o parzialmente al padre. 5 Le madri allattanti possono usufruire del tempo necessario per allattare, in base alla legislazione federale sul lavoro.</p>	<p>Art. 57: Maternità</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Le donne incinte possono essere occupate solo se vi acconsentono, ma mai oltre l'orario normale di lavoro. Esse possono assentarsi mediante semplice avviso. 2. Le madri allattanti possono pure essere occupate solo se vi acconsentono. In tal caso possono usufruire del tempo necessario per allattare. 3. Le assenze nei casi previsti dai cpv. 1 e 2 non devono portare pregiudizio all'organizzazione e al funzionamento dei servizi. In ogni caso di assenza il congedo è considerato non pagato. 4. La dipendente può beneficiare in caso di parto o di affidamento in vista di adozione di un congedo non pagato della durata massima di 12 mesi. Tale congedo può parimenti essere ottenuto, per una durata massima di 3 mesi, dal padre o dal genitore affidatario.
Riferimento LORD / LStip	
47 LORD	
Commento	
<p>Riformulazione sulla base delle disposizioni LORD vigenti. Riduzione della durata del congedo non pagato da 12 a 9 mesi.</p>	

Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<p>F. Congedo per adozione</p> <p>Art. 54</p> <p>1 In caso di adozione o di affido in vista di adozione di minorenni estranei alla famiglia, il dipendente, per giustificati motivi, ha diritto a un congedo pagato fino a un massimo di 16 settimane. Le 16 settimane possono comprendere, dopo la quattordicesima settimana, anche un periodo di lavoro a tempo parziale, almeno del 50%, per un massimo di 4 settimane.</p> <p>2 In caso di adozione, il dipendente può beneficiare di un congedo, totale o parziale, non pagato per un massimo di 9 mesi.</p> <p>3 I congedi pagati e non pagati per adozione sono concessi unicamente se il coniuge del dipendente non può beneficiare di analogo diritto o se vi ha definitivamente rinunciato. Nel caso in cui entrambi i coniugi ne abbiano diritto, essi possono comunque ripartirsi liberamente il periodo di congedo, entro il limite massimo previsto dai cpv. 1 e 2.</p>	<p>Art. 56: Congedo per adozione</p> <p>1. In caso di adozione di bambini estranei alla famiglia, di età non superiore ai 5 anni, il dipendente, per giustificati motivi, ha diritto a un congedo pagato fino a un massimo di 8 settimane.</p>
<p>Riferimento LORD / LStip</p>	
<p>(48 LORD)</p>	
<p>Commento</p>	
<p>Nuovo; il cpv. 3 è stato riformulato rispetto al tenore della LORD.</p>	

Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<p>G. Congedo per aggiornamento e perfezionamento Art. 55 Ai dipendenti possono essere concessi congedi pagati o non pagati per l'aggiornamento e il perfezionamento professionale secondo le modalità definite da una ordinanza specifica.</p>	
<p>Riferimento LORD / LStip</p>	
<p>49 LORD</p>	
<p>Commento</p>	
<p>Nuovo articolo.</p>	

Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<p>H. Congedi non pagati Art. 56 1La Delegazione consortile può concedere al dipendente nel corso della carriera un congedo totale o parziale con deduzione di stipendio e relativi supplementi e indennità, conservando per un periodo massimo di 2 anni la validità del rapporto d'impiego. 2In casi eccezionali, la Delegazione consortile può prolungare la durata complessiva di un congedo parziale sino a 4 anni.</p>	<p>Art. 58: Altri congedi</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La Delegazione consortile ha la facoltà di concedere altri congedi pagati o non pagati per giustificati motivi, in particolare, per ragioni di studio, di perfezionamento professionale, di servizio militare o di protezione civile non obbligatori, o per fondati motivi familiari. 2. In caso di congedo non pagato cessa il diritto allo stipendio e a ogni altra indennità. Per le vacanze vale quanto previsto all'art. 53 cpv. 2 (riduzione).
Riferimento LORD / LStip	
50 LORD	
Commento	
<p>Riformulazione e semplificazione. I termini di congedo non pagato sono stati ridotti rispetto a quanto previsto dalla LORD: 2 invece di 3 anni al cpv. 1, 4 invece di 6 anni al cpv. 2.</p>	

Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<p>I. Attestato di servizio</p> <p>Art. 57</p> <p>1A ogni dipendente che lascia il servizio viene rilasciato un attestato che indica la natura e la durata del rapporto d'impiego e si pronuncia sulle sue prestazioni e sulla sua condotta.</p> <p>2A richiesta esplicita del dipendente, l'attestato deve essere limitato alla natura e alla durata del rapporto d'impiego.</p>	<p>Art. 80: Attestato di servizio</p> <p>Il dipendente ha diritto in ogni tempo e in particolare alla cessazione del rapporto d'impiego ad un attestato di servizio.</p>
<p>Riferimento LORD / LStip</p>	
<p>51 LORD</p>	
<p>Commento</p>	
<p>Riformulazione sulla base di quanto previsto dalla LORD (e CO).</p>	

Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<p>J. Diritti sindacali</p> <p>Art. 58</p> <p>1I dipendenti hanno il diritto di affiliarsi ad organizzazioni sindacali.</p> <p>2È ammessa l'esplicazione di attività sindacali sul posto di lavoro compatibilmente con i doveri relativi alla funzione e con le esigenze del servizio.</p>	<p>Art. 68: Diritto di associazione</p> <p>Al dipendente è garantito il diritto di associazione nei limiti stabiliti dalla Costituzione Federale</p>
<p>Riferimento LORD / LStip</p>	
<p>52 LORD</p>	
<p>Commento</p>	
<p>Riformulazione su base della LORD.</p>	

Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<p>K. Protezione della sfera personale</p> <p>Art. 59</p> <p>1I dipendenti hanno diritto al rispetto della loro dignità e della loro integrità fisica e psichica.</p> <p>2A tutela della loro personalità, segnatamente in materia di molestie psicologiche e sessuali, la Delegazione consortile adotta le necessarie misure di informazione e di prevenzione.</p>	
<p>Riferimento LORD / LStip</p>	
<p>52a LORD</p>	
<p>Commento</p>	
<p>Nuovo articolo.</p>	

Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<p>L. Conciliazione</p> <p>Art. 60</p> <p>1Ogni dipendente al quale viene prospettata la disdetta del rapporto d'impiego al di fuori del periodo di prova può sottoporre il suo caso, entro un termine di 15 giorni, ad una Commissione conciliativa; la Delegazione consortile ne stabilisce composizione e funzionamento mediante ordinanza.</p> <p>2La Commissione è tenuta ad indire, entro un termine di 15 giorni, un'udienza di conciliazione ed a comunicare al più presto alla Delegazione consortile se le parti hanno raggiunto un accordo.</p> <p>3Le controversie relative a discriminazioni ai sensi della legge federale sulla parità dei sessi del 24 marzo 1995 sottostanno all'esperimento di conciliazione conformemente alla legge di applicazione della legge federale sulla parità dei sessi nei rapporti di lavoro di diritto pubblico del 24 giugno 2010.</p> <p>4L'avvio di una procedura di conciliazione esclude l'altra.</p> <p>5Durante la fase di conciliazione, la procedura di disdetta rimane sospesa. Il dipendente può essere tuttavia sospeso provvisoriamente dalla carica e privato totalmente o parzialmente dallo stipendio, se l'interesse del Consorzio o della procedura lo esige, in applicazione dell'art 84 del presente regolamento.</p>	
Riferimento LORD / LStip	
53 LORD	
Commento	
Nuovo articolo.	

Capitolo X - Formazione professionale

Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<p>Art. 61</p> <p>1La Delegazione consortile promuove lo sviluppo delle risorse umane; essa organizza, a tale scopo, la formazione, il perfezionamento e l'aggiornamento professionale dei dipendenti, tenuto conto delle esigenze del Consorzio e dei dipendenti stessi.</p> <p>2La Delegazione consortile può subordinare la frequenza di corsi di perfezionamento professionale alla continuazione del rapporto d'impiego per un determinato periodo.</p> <p>3La Delegazione consortile definisce mediante ordinanza le modalità di recupero dei costi in caso di scioglimento del rapporto d'impiego prima della scadenza del periodo, a richiesta o per colpa del dipendente.</p> <p>4Le funzioni che richiedono particolare preparazione possono essere messe preliminarmente a concorso interno; i prescelti conservano durante la formazione lo statuto precedente e non hanno diritto alla nomina nella nuova funzione.</p>	<p>Art. 69: Formazione professionale</p> <p>1. La Delegazione consortile promuove la formazione, l'aggiornamento e il perfezionamento professionale dei dipendenti, tenuto conto delle esigenze del Consorzio e dei dipendenti stessi.</p> <p>2. Il dipendente che intende perfezionare la propria formazione può, previa autorizzazione della Delegazione consortile, seguire corsi professionali di perfezionamento e di aggiornamento sulla base delle direttive impartite dalla Delegazione consortile. Quando la frequenza ai corsi avviene nell'interesse del Consorzio il dipendente ha diritto all'intero stipendio alla condizione che si impegni preventivamente a restare alle dipendenze del Consorzio per un periodo proporzionato alla durata del corso, ritenuto che un'assenza superiore ai tre mesi su un periodo di 12 mesi impegna il dipendente per tre anni. In caso di scioglimento del rapporto d'impiego a richiesta o per colpa del dipendente la Delegazione consortile può chiedere il rimborso totale o parziale delle spese e dello stipendio corrisposto durante la frequenza dei corsi.</p>
<p>Riferimento LORD / LStip</p>	
<p>54 LORD</p>	
<p>Commento</p>	
<p>Riformulazione su base della LORD.</p>	

Capitolo XI - Classificazione delle funzioni, stipendi e indennità

Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale																				
<p>A. Classificazione delle funzioni</p> <p>Art. 62</p> <p>1L'elenco delle funzioni attribuite ai dipendenti nominati e incaricati e la relativa classificazione sono stabiliti dalla Delegazione consortile e dettagliati in una specifica ordinanza.</p> <p>2La classificazione consiste nell'assegnazione di una classe di stipendio a una determinata funzione.</p> <p>3La classificazione delle funzioni avviene sulla base di una valutazione trasparente e non discriminatoria, fondata su elementi oggettivi e di confronto con realtà paragonabili.</p> <p>4Una nuova valutazione delle funzioni viene elaborata se gli elementi che ne determinano la classificazione attuale si sono modificati in maniera significativa e durevole.</p>	<p>Art. 34: Classifica delle funzioni</p> <p>Le classi di stipendio delle singole funzioni sono:</p> <table border="1" data-bbox="837 427 1308 869"> <thead> <tr> <th>CLASSI</th> <th>FUNZIONE</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>9 – 10</td> <td>Direttore</td> </tr> <tr> <td>6 – 7 (8)</td> <td>Capo esercizio</td> </tr> <tr> <td>5 – 6 (7)</td> <td>Segretario amministrativo</td> </tr> <tr> <td>5 – 6 (7)</td> <td>Capo impianto</td> </tr> <tr> <td>5 – 6 (7)</td> <td>Responsabile tecnico</td> </tr> <tr> <td>3 – 4 (5)</td> <td>Sostituto capo impianto</td> </tr> <tr> <td>3 – 4 (5)</td> <td>Dipendente qualificato</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Impiegato d'ufficio</td> </tr> <tr> <td>1 – 2 (3)</td> <td>Dipendente non qualificato</td> </tr> </tbody> </table> <p>L'attribuzione di un dipendente alla classe tra parentesi (classe di merito) è di esclusiva competenza della Delegazione ai sensi dell'art. 39.4</p>	CLASSI	FUNZIONE	9 – 10	Direttore	6 – 7 (8)	Capo esercizio	5 – 6 (7)	Segretario amministrativo	5 – 6 (7)	Capo impianto	5 – 6 (7)	Responsabile tecnico	3 – 4 (5)	Sostituto capo impianto	3 – 4 (5)	Dipendente qualificato		Impiegato d'ufficio	1 – 2 (3)	Dipendente non qualificato
CLASSI	FUNZIONE																				
9 – 10	Direttore																				
6 – 7 (8)	Capo esercizio																				
5 – 6 (7)	Segretario amministrativo																				
5 – 6 (7)	Capo impianto																				
5 – 6 (7)	Responsabile tecnico																				
3 – 4 (5)	Sostituto capo impianto																				
3 – 4 (5)	Dipendente qualificato																				
	Impiegato d'ufficio																				
1 – 2 (3)	Dipendente non qualificato																				
<p>Riferimento LORD / LStip</p>																					
<p>2 e 17 LStip</p>																					
<p>Commento</p>																					
<p>La competenza di definire funzioni e classificazioni viene delegata alla Delegazione consortile, sulla base di una recente modifica della LOC, applicabile per analogia ai Consorzi. Questo renderà più flessibile l'adattamento dell'organizzazione consortile ai futuri sviluppi, riservata naturalmente la competenza budgetaria del Consiglio consortile.</p>																					

Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale																																	
<p>B. Stipendi I. Scala stipendi Art. 63 I dipendenti del Consorzio vengono retribuiti sulla base della scala prevista dalla Legge sugli stipendi degli impiegati dello Stato del 23 gennaio 2017.</p>	<p>Art. 36: Scala degli stipendi</p> <p>1. La scala degli stipendi annui, comprensivi della tredicesima mensilità, è stabilita come segue: (aggiornata al 01.01.2015)</p> <table border="1" data-bbox="869 459 1332 1019"> <thead> <tr> <th>Classe</th> <th>Minimo</th> <th>Massimo</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>1</td><td>49'500</td><td>60'200</td></tr> <tr><td>2</td><td>52'550</td><td>67'050</td></tr> <tr><td>3</td><td>55'600</td><td>71'900</td></tr> <tr><td>4</td><td>58'900</td><td>76'900</td></tr> <tr><td>5</td><td>62'500</td><td>81'200</td></tr> <tr><td>6</td><td>66'200</td><td>85'900</td></tr> <tr><td>7</td><td>70'100</td><td>90'700</td></tr> <tr><td>8</td><td>75'500</td><td>96'500</td></tr> <tr><td>9</td><td>97'000</td><td>121'000</td></tr> <tr><td>10</td><td>112'000</td><td>138'000</td></tr> </tbody> </table> <p>2. In casi eccezionali, allo scopo di assicurarsi la collaborazione di persone particolarmente qualificate, la Delegazione consortile può aumentare lo stipendio di direttore e capo esercizio fino a un massimo del 15 % oltre i limiti previsti per queste funzioni.</p> <p>3. I dodici/tredicesimi dello stipendio annuo sono versati mensilmente. La tredicesima mensilità è versata in una o due rate a giudizio della Delegazione consortile.</p> <p>4. In caso di cessazione del rapporto d'impiego è versata la quota di tredicesima proporzionale al periodo dell'anno in cui è stato prestato servizio.</p>	Classe	Minimo	Massimo	1	49'500	60'200	2	52'550	67'050	3	55'600	71'900	4	58'900	76'900	5	62'500	81'200	6	66'200	85'900	7	70'100	90'700	8	75'500	96'500	9	97'000	121'000	10	112'000	138'000
Classe	Minimo	Massimo																																
1	49'500	60'200																																
2	52'550	67'050																																
3	55'600	71'900																																
4	58'900	76'900																																
5	62'500	81'200																																
6	66'200	85'900																																
7	70'100	90'700																																
8	75'500	96'500																																
9	97'000	121'000																																
10	112'000	138'000																																
Riferimento LORD / LStip																																		
Commento																																		
<p>Il riferimento salariale è la nuova scala stipendi valida per i dipendenti cantonali.</p>																																		

Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<p>II. Stipendio iniziale</p> <p>Art. 64</p> <p>Il dipendente di nuova nomina percepisce di regola il minimo dello stipendio della classe attribuita alla funzione. La Delegazione consortile può, per circostanze, meriti, preparazione, capacità e compiti particolari, fissare al momento della nomina uno stipendio superiore, concedendo aumenti annuali supplementari.</p>	<p>Art. 37: Stipendio iniziale</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Al momento dell'assunzione lo stipendio corrisponde di regola al minimo della classe prevista dall'art. 36 per la rispettiva funzione. Nel caso di candidati di nuova assunzione, con scarsa esperienza professionale o previsti per compiti che richiedono un particolare periodo di introduzione, la Delegazione consortile può stabilire, per due anni al massimo, uno stipendio fino a una classe inferiore rispetto a quello previsto per la funzione. 2. La Delegazione consortile può derogare da questi principi se il candidato, al momento dell'assunzione, oltre ad essere in possesso dei requisiti definiti all'art. 35, dispone di una valida esperienza professionale maturata in funzione simile.
<p>Riferimento LORD / LStip</p>	
<p>Commento</p>	
<p>L'articolo è stato riformulato secondo il principio "1 classe = 1 funzione".</p>	

Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<p>III. Aumenti annuali</p> <p>Art. 65</p> <p>1) I dipendenti hanno diritto a un aumento annuale di stipendio corrisposto secondo la scala stipendi, riservata l'applicazione dei cpv. 4 e 5, per un massimo di 15 aumenti secondo la scala stipendi applicabile ai dipendenti dello Stato per la classe attribuita alla funzione occupata.</p> <p>2) Gli aumenti annuali vengono corrisposti all'inizio dell'anno civile.</p> <p>3) Il dipendente matura l'aumento se all'inizio dell'anno civile ha compiuto almeno 6 mesi di servizio: se ne ha prestati meno l'aumento è computato solo a contare dall'anno successivo. Questa regola fa stato anche per le interruzioni di servizio non pagate.</p> <p>4) Se le prestazioni del dipendente sono insufficienti e riconosciute come tali in sede di valutazione periodica delle prestazioni (art. 21), la Delegazione consortile può bloccare il riconoscimento dell'aumento annuale mediante decisione formale. Il dipendente dev'essere sentito.</p> <p>5) Se le prestazioni del dipendente che ha già raggiunto il quindicesimo aumento annuale sono ritenute particolarmente meritevoli e riconosciute come tali in sede di valutazione periodica delle prestazioni (art. 21), la Delegazione consortile può riconoscere al massimo ulteriori nove aumenti annuali, fino al raggiungimento di 24 aumenti annui (pari al massimo della classe secondo la scala degli stipendi applicabile ai dipendenti dello Stato). Questi aumenti faranno oggetto di decisione formale della Delegazione, su proposta del Direttore. Per il Direttore e il Responsabile amministrativo decide la Delegazione consortile</p>	<p>Art. 38: Aumenti annuali</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. I dipendenti hanno diritto di regola ad un aumento di stipendio all'inizio di ogni anno fino all'esaurimento di quanto previsto dall'art. 36 per la rispettiva classe. Non maturano il diritto ad un eventuale aumento i dipendenti di nuova assunzione che nel corso dell'anno civile non hanno prestato servizio per almeno sei mesi. La Delegazione consortile è autorizzata, sulla base dell'andamento economico generale e della situazione finanziaria del Consorzio, a decidere la sospensione dell'aumento annuale. La commissione del personale e i sindacati sono preventivamente sentiti. 2. L'aumento annuo è calcolato sulla differenza tra lo stipendio minimo e lo stipendio massimo delle singole classi e corrisponde alla decima parte di tale differenza. 3. In ogni caso l'aumento non può andare oltre l'esaurimento di quanto previsto dall'art. 36 per la rispettiva classe.
Riferimento LORD / LStip	
12 e 13 LStip	
Commento	
<p>In questo articolo si propone un adattamento del sistema cantonale mediante l'introduzione di una fase di avanzamento "per anzianità" e una fase di avanzamento "per merito", la cui durata è determinata sulla base delle valutazioni individuali. I primi 15 scatti annuali sono "automatici" (a condizione di ottenere qualifiche con risultato sufficiente), mentre gli ultimi 9 scatti sono riconosciuti solo nel caso di prestazioni particolarmente meritevoli, mediante decisione della Delegazione consortile, su proposta del Direttore (ad eccezione per le funzioni del Direttore stesso e del Responsabile amministrativo, per le quali decide autonomamente la Delegazione consortile). Il concetto di avanzamento in due fasi viene applicato a tutte le classi di stipendio, senza differenziazione.</p>	

Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<p>IV. Promozioni</p> <p>Art. 66</p> <p>Se il dipendente assume una diversa funzione per promozione o per nomina, il nuovo salario corrisponde almeno a quello previsto nella funzione precedente.</p>	<p>Art. 39: Promozioni</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. All'assunzione il dipendente è inserito, di regola, nella classe inferiore con un numero di scatti stabiliti dalla Delegazione in funzione delle capacità e dell'esperienza del candidato. 2. L'operato del dipendente è valutato annualmente e le modalità di qualifica sono disciplinate da un'apposita ordinanza. Ai dipendenti è garantito il diritto di essere sentiti e assistiti. 3. Al compimento dell'ultimo scatto il dipendente può, di regola, essere promosso nella classe successiva prevista dalla rispettiva funzione. La promozione è subordinata all'esito della qualifica del personale. 4. Per valorizzare il dipendente particolarmente capace, che nella sua funzione dimostra una preparazione tecnica elevata, un'esperienza consolidata, competenze superiori alle aspettative e un atteggiamento propositivo e collaborativo, la Delegazione può ulteriormente promuoverlo nella classe di merito. L'utilizzo della classe di merito può avvenire anche per un periodo limitato, per riconoscere compiti o impegni particolari richiesti al dipendente e da lui assunti, con profitto, durante un periodo limitato di tempo. In questo caso la differenza rispetto allo stipendio normale è versata sotto forma di gratifica alla fine dell'anno. 5. Il nuovo stipendio ottenuto con la promozione corrisponde almeno allo stipendio precedente aggiornato di un aumento annuale secondo l'art. 38. In nessun caso può superare il massimo della nuova classe.
Riferimento LORD / LStip	
Commento	
<p>Vale il principio "1 funzione = 1 classe"; di conseguenza, se al dipendente viene riconosciuta una classe di stipendio maggiore, questo comporta anche il cambiamento della funzione e viceversa.</p>	

Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<p>V. Modalità di pagamento</p> <p>Art. 67</p> <p>Gli stipendi e le indennità vengono pagati entro il 25 di ogni mese. Il dipendente che entra in servizio a mese iniziato percepisce lo stipendio <i>pro rata temporis</i>.</p>	
<p>Riferimento LORD / LStip</p>	
<p>Commento</p>	
<p>Nuovo articolo.</p>	

Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<p>VI. Indennità di rincaro</p> <p>Art. 68</p> <p>1Ai dipendenti è riconosciuto il diritto all'indennità di rincaro nei termini e nei modi stabiliti dalla Delegazione consortile. Prima della decisione, la Delegazione raccoglie il parere della Commissione del personale.</p> <p>2La scala stipendi di base è quella valida per i dipendenti dello Stato alla data 01.01.2020. Il rincaro s'intende compensato fino a tale data.</p>	<p>Art. 48: Indicizzazione</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La scala degli stipendi è stabilizzata fino a un indice di punti 104.2 (indice base di 100 punti: dicembre 2005). 2. Il suo adeguamento è deciso annualmente dalla Delegazione consortile quanto a entità e modalità. Il personale e i sindacati sono preventivamente sentiti.
Riferimento LORD / LStip	
Commento	
<p>La retribuzione viene basata sulla scala prevista dalla Legge sugli stipendi degli impiegati dello Stato del 23 gennaio 2017.</p> <p>La scala attualmente valida è datata 01.01.2020 e il rincaro s'intende compensato fino a tale data.</p>	

Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<p>VII. Stipendio orario Art. 69 Lo stipendio orario è calcolato dividendo quello annuale per 1'780 ore.</p>	<p>Art. 40: Stipendio orario Lo stipendio orario dei dipendenti retribuiti ad ore è calcolato dividendo per 2000 lo stipendio annuo fisso nella scala degli stipendi per la relativa funzione.</p>
<p>Riferimento LORD / LStip</p>	
<p>Commento</p>	
<p>Passaggio da 2'000 a 1'780 ore. Ciò corrisponde ad un significativo miglioramento nella remunerazione delle ore supplementari.</p>	

Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<p>VIII. Stipendio durante il servizio militare, servizio civile sostitutivo e protezione civile</p> <p>Art. 70</p> <p>¹Durante le assenze per servizio militare svizzero, servizio civile sostitutivo o di protezione civile svizzera obbligatori i dipendenti hanno diritto all'intero stipendio; l'indennità per perdita di guadagno spetta al Consorzio.</p> <p>²Per servizio militare obbligatorio si intende il servizio prestato nell'esercito svizzero segnatamente la scuola reclute, i corsi di ripetizione, corsi per il conseguimento di un grado e gli altri previsti dall'Ordinanza federale concernente il servizio di istruzione per gli ufficiali, gli altri corsi di istruzione in genere, nonché i corsi del servizio femminile.</p> <p>³Per servizio civile sostitutivo si intende quello previsto dalla legge federale sul servizio civile sostitutivo.</p> <p>⁴Per servizio di protezione civile obbligatorio si intendono i corsi obbligatori previsti dalla Legge federale sulla protezione civile.</p>	<p>Art. 64: Servizio militare, di protezione civile e servizio civile</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Durante il servizio militare obbligatorio, di protezione civile obbligatorio e di servizio civile sostitutivo il dipendente percepisce l'intero stipendio. 2. Per servizio militare obbligatorio s'intende il servizio prestato nell'Esercito Svizzero, segnatamente la Scuola Reclute, i corsi previsti per tutta la durata dell'incorporazione, i corsi per il conseguimento di un grado e gli altri previsti dall'Ordinanza Federale concernente i servizi di istruzione per gli ufficiali, gli altri corsi di istruzione in genere, nonché i corsi del servizio femminile. 3. Per servizio di protezione civile obbligatorio si intendono i corsi obbligatori previsti dalla legge federale sulla protezione civile. 4. Per servizio civile sostitutivo di quello militare si intende quello previsto dalla LF sul servizio civile sostitutivo del 6 ottobre 1995. <p>Art. 66: Indennità per perdita di guadagno L'indennità per perdita di guadagno spetta al Consorzio nella misura in cui questi versa lo stipendio al dipendente.</p>
<p>Riferimento LORD / LStip</p>	
<p>Commento</p>	
<p>Nessuna osservazione.</p>	

Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<p>IX. Stipendio in caso di malattia o infortunio</p> <p>Art. 71</p> <p>1 In caso di assenza dal lavoro per malattia, il dipendente ha diritto:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) all'intero stipendio per sei mesi; b) al 90 % dello stipendio dal settimo al dodicesimo mese; c) all'80 % dello stipendio dal tredicesimo al ventiquattresimo mese compreso. <p>2 In caso di assenza per infortunio professionale o non professionale, il dipendente ha diritto:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) in caso di infortunio assicurato, all'intero stipendio per 24 mesi e in seguito alle prestazioni versate dall'assicuratore infortuni al Consorzio fino al pensionamento o alla ripresa del lavoro; b) in caso di infortunio non assicurato, alle prestazioni di cui al cpv. 1 del presente articolo. <p>3 Un nuovo periodo di computo per la malattia può cominciare se il lavoro è stato ripreso in modo completo per almeno 3 mesi consecutivi. Le prestazioni delle assicurazioni spettano in ogni caso al Consorzio.</p>	<p>Art. 60: Assenze per malattia</p> <ul style="list-style-type: none"> 1. In caso di assenza per malattia o infortunio non assicurato il dipendente ha diritto: <ul style="list-style-type: none"> a) all'intero stipendio per sei mesi; b) al 90% dello stipendio dal settimo al dodicesimo mese; c) all'80% dello stipendio dal tredicesimo al ventiquattresimo mese compreso; 2. Le indennità non sono soggette a riduzione. <p>Art. 61: Assenze per infortunio</p> <ul style="list-style-type: none"> 1. In caso di assenza per infortunio il dipendente ha diritto: <ul style="list-style-type: none"> a) all'intero stipendio per ventiquattro mesi in caso di infortunio professionale e non professionale; in seguito alle prestazioni versate dall'assicuratore del Consorzio fino al pensionamento o alla ripresa del lavoro; b) alle prestazioni dell'art. 60 (assenza per malattia) in caso di infortunio non assicurato; in ogni caso a quanto versato dall'assicuratore al Consorzio. 2. Nel caso di riduzione delle prestazioni da parte dell'assicuratore secondo l'art. 37 LAINF, la Delegazione consortile può operare la medesima riduzione sullo stipendio del dipendente.
Riferimento LORD / LStip	
Commento	
Riformulazione e riunificazione degli attuali artt. 60 – 61.	

Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<p>X. Assenze per gravidanza e parto</p> <p>Art. 72</p> <p>1In caso di assenza per gravidanza e parto la dipendente percepisce l'intero stipendio per 16 settimane di cui di regola 2 settimane prima del parto.</p> <p>2In caso di assenza dovuta all'accoglimento di minorenni per curarli ed educarli in vista di un'adozione futura, il/la dipendente percepisce l'intero stipendio per 18 settimane.</p>	<p>Art. 55: Congedo per gravidanza e parto</p> <p>1. Le dipendenti hanno diritto ad un congedo pagato per gravidanza e per parto della durata di 16 settimane, di cui di regola 6 prima del parto e 10 dopo il parto.</p>
<p>Riferimento LORD / LStip</p>	
<p>Commento</p>	
<p>La norma di cui al cpv. 2 è ripresa dall'art. 61 cpv. 1 OPers e tiene conto dell'art. 264 CC.</p>	

Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<p>C. Indennità I. Rimborso spese Art. 73 Il dipendente ha diritto al rimborso delle spese effettivamente sopportate e documentate in base a quanto prescritto dalla specifica ordinanza.</p>	
<p>Riferimento LORD / LStip</p>	
<p>Commento</p>	
<p>Nuovo articolo.</p>	

Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<p>II. Assegni per figli e indennità per economia domestica</p> <p>Art. 74</p> <p>1 Il dipendente ha diritto agli assegni per figli secondo le disposizioni di legge specifiche.</p> <p>2 I dipendenti al beneficio di assegni per figli ai sensi del cpv. 1 hanno diritto a un'indennità per economia domestica, se il coniuge o partner non percepisce una prestazione analoga.</p> <p>3 L'importo dell'indennità è fissato a franchi 1'892.40 (indice di riferimento 104.2) annui per nucleo familiare, indicizzabile e adeguato ogni qualvolta esso supera i due punti secondo l'indice calcolato dall'Ufficio federale di statistica (base 100 = dicembre 2005).</p> <p>4 Tale indennità spetta pure:</p> <p>a) Al coniuge o al partner superstite, al coniuge o al partner registrato separato o divorziato e al celibe o alla nubile aventi figli a carico;</p> <p>b) Al coniuge o al partner registrato separato o divorziato tenuti all'obbligo di alimenti verso il coniuge secondo il CCS o la LUD.</p>	<p>Art. 44: Indennità per economia domestica</p> <p>1. I dipendenti con figli che beneficiano delle prestazioni previste dall'art. 45 hanno diritto a un'indennità per economia domestica, se il coniuge o partner non percepisce una prestazione analoga. L'importo è fissato a CHF 1'892.40 annui per nucleo familiare, indicizzabile e adeguato ogni qual volta esso supera i due punti secondo l'indice definito dall'art. 48 del presente regolamento.</p> <p>2. Tale indennità spetta pure:</p> <p>a) al coniuge o al partner superstite, al coniuge o al partner registrato separato o divorziato e al celibe o alla nubile aventi figli a carico;</p> <p>b) al coniuge o al partner registrato separato o divorziato tenuti all'obbligo di alimenti verso il coniuge secondo il CCS o la LUD.</p> <p>Art. 45: Indennità per figli</p> <p>Il dipendente ha diritto alle indennità per figli previste dalla legislazione federale e cantonale, segnatamente dalla Legge sugli assegni familiari del 18 dicembre 2008.</p> <p>Art. 46: Indennità ai superstiti</p> <p>Alla morte del dipendente i suoi superstiti (coniugi, partner registrati, partner separati e/o discendenti al cui mantenimento provvede il dipendente) oltre alle prestazioni della previdenza professionale, ricevono un'indennità pari a quattro stipendi mensili, comprensivi delle indennità percepite.</p>
<p>Riferimento LORD / LStip</p>	
<p>(25 LORD)</p>	
<p>Commento</p>	
<p>Riformulazione e riunificazione degli attuali artt. 44 – 46. Questa prestazione è stata stralciata dalla LORD, ma viene mantenuta a favore dei dipendenti del Consorzio.</p>	

Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<p>III. Gratificazione di fedeltà</p> <p>Art. 75</p> <p>1A partire dal ventesimo anno di servizio, e successivamente ogni 5 anni, il dipendente ha diritto di ricevere una gratificazione pari all'ultimo stipendio mensile. La gratificazione può essere convertita, in tutto o in parte e compatibilmente con le esigenze di servizio, in vacanze.</p> <p>2La Delegazione ha facoltà, in casi motivati, di accordare la gratifica di cui al cpv. 1 o parte di essa, anche per periodi di attività inferiori ai venti anni.</p> <p>3Con il pensionamento per limite di età o per invalidità, la gratificazione di fedeltà è corrisposta proporzionalmente in ragione di 1/5 dello stipendio mensile ultimo per ogni anno intero di servizio compiuto dopo l'ultima gratificazione.</p> <p>4In caso di cessazione del rapporto d'impiego per limite di età o per decesso, la Delegazione consortile può, quale riconoscimento per servizi di particolare qualità e intensità, prestati di regola durante almeno 5 anni, riconoscere al dipendente una gratificazione straordinaria non assicurata ai fini della previdenza professionale, fino al massimo dell'importo dell'ultimo stipendio mensile.</p>	<p>Art. 41: Anzianità di servizio</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Il dipendente riceve ogni 5 anni, a partire dal 20° anno di servizio, una gratifica pari all'ultimo stipendio mensile comprensivo delle indennità. La Delegazione ha facoltà, in casi motivati, di accordare tale gratifica, o parte di essa, anche per periodi di attività inferiore ai 20 anni. 2. Il dipendente può convertire la gratifica, in tutto o in parte, in congedo pagato compatibilmente con le esigenze del servizio. 3. In caso di cessazione del rapporto d'impiego per pensionamento o decesso, la gratifica è versata in misura proporzionale al tempo trascorso dall'ultima indennità per anzianità di servizio. <p>Art. 41a: Gratifiche</p> <p>In caso di cessazione del rapporto d'impiego per pensionamento, la Delegazione può, quale riconoscimento per servizi di particolare qualità e intensità, prestati di regola durante almeno 5 anni, versare al dipendente una gratifica quantificabile fino a un massimo pari al controvalore dell'ultimo stipendio mensile.</p>
Riferimento LORD / LStip	
Commento	
Riformulazione e riunificazione degli attuali artt. 41 – 41a.	

Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<p>IV. Indennità per superstiti in caso di decesso</p> <p>Art. 76</p> <p>¹In caso di morte del dipendente, lo stipendio viene corrisposto ai superstiti come segue:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) per 3 mesi successivi a quello del decesso, oltre all'assegno per i figli, se il dipendente era coniugato o in regime di unione domestica registrata. b) per 2 mesi successivi a quello del decesso, se il dipendente era celibe con obblighi di assistenza. <p>²Le indennità di cui ai paragrafi a) e b) del cpv. 1 sono versate oltre alle prestazioni della previdenza professionale.</p> <p>³Sono considerati superstiti il coniuge, i figli, il convivente e il partner registrato.</p>	<p>Art. 74: Salario in caso di decesso</p> <p>In caso di decesso di un dipendente in carica ai superstiti è versato lo stipendio del mese in corso comprensivo delle indennità.</p>
<p>Riferimento LORD / LStip</p>	
<p>Commento</p>	
<p>Riformulazione dell'articolo, con estensione delle prestazioni riconosciute.</p>	

Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<p>V. Prestazioni fuori orario Art. 77 Le prestazioni fuori orario, cioè oltre le 40 ore settimanali, devono essere autorizzate dalla Delegazione consortile, che può delegare questa competenza al Direttore.</p>	
<p>Riferimento LORD / LStip</p>	
<p>Commento</p>	
<p>Nuovo articolo.</p>	

Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<p>VI. Compensi per prestazioni fuori orario</p> <p>Art. 78</p> <p>1Le prestazioni fuori orario vengono retribuite con i seguenti supplementi:</p> <ul style="list-style-type: none"> – il 25% per le ore compiute tra le ore 18.00 e le ore 22.00; – il 50% per le ore compiute tra le ore 22.00 e le ore 06.00 nei giorni feriali dal lunedì al venerdì; – il 50% per le ore di lavoro compiute nei giorni di sabato, domenica o festivi tra le ore 06.00 e le ore 20.00; – il 75% per le ore di lavoro compiute nei giorni di sabato, domenica o festivi tra le ore 20.00 e le ore 06.00. <p>2Sono considerate notti festive quelle che seguono il giorno festivo, sabato compreso.</p> <p>3Quando la durata e l'orario delle prestazioni sono tali da richiedere un riposo durante le ore di lavoro, il recupero delle ore è concesso immediatamente.</p> <p>4Quanto per motivi di ordine del piano delle vacanze il compenso delle ore straordinarie con congedo non fosse possibile, le prestazioni saranno compensate in denaro.</p> <p>5Per quanto riguarda il servizio di picchetto obbligatorio per sorveglianza dell'impianto, questo viene effettuato a turno fra i dipendenti secondo disposizioni del Direttore e/o del Capo esercizio.</p> <p>6Il servizio di picchetto viene retribuito con una indennità stabilita dalla Delegazione consortile.</p> <p>7L'indennità per il servizio di picchetto non comprende quella per eventuali prestazioni di servizio a dipendenza di interventi urgenti sulle installazioni.</p> <p>8I dettagli sono stabiliti dalla Delegazione consortile mediante ordinanza.</p>	<p>Art. 42: Lavoro fuori orario</p> <p>1. E' considerato lavoro fuori orario l'attività prestata dal dipendente che adempie le seguenti condizioni cumulative:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) supera il normale orario di lavoro; b) è espressamente ordinato o autorizzato dalla Delegazione consortile o, per delega, dal Direttore, anche per successiva ratifica. <p>Il tempo prestato per il lavoro fuori orario, che deve rivestire carattere eccezionale, è compensato con ore di congedo. Se le necessità di servizio non consentono il recupero il Direttore può autorizzare il pagamento del lavoro fuori orario.</p> <p>In ogni caso sono conteggiati i seguenti supplementi:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) 25% per i lavori eseguiti tra le ore 06.00 e le ore 22.00 nei giorni feriali a partire dall'undicesima ora mensile; b) 50% per i lavori eseguiti tra le ore 22.00 e le ore 06.00 nei giorni feriali o sulle 24 ore nei giorni festivi o di libero programmato. <p>6. I giorni di congedo speciale concessi dalla Delegazione consortile sono considerati giorni festivi, mentre il sabato è considerato giorno feriale.</p> <p>7. La partecipazione del Direttore, oltre l'orario di lavoro, a sedute e sopralluoghi della Delegazione, a sedute presso i Comuni consorziati o gli uffici cantonali sono considerate inerenti alla sua funzione e non danno diritto ad alcun recupero.</p> <p>8. Il recupero delle ore prestate fuori orario, deve avvenire entro la fine dell'anno in cui si sono originate. A fine anno viene riconosciuto a ogni dipendente un credito massimo di 16 ore da riportare all'anno successivo. Fanno eccezione le ore prestate fuori orario durante il mese di dicembre, le quali dovranno essere recuperate entro la fine di marzo dell'anno successivo.</p> <p>9. Il recupero del credito di ore prestate fuori orario deve avvenire previo concerto con la direzione.</p> <p>10. Le ore non compensate entro i termini definiti al cpv. 4 decadono senza possibilità di compenso.</p> <p>Art. 43: Lavoro notturno o festivo regolare, servizio di picchetto ed altre mansioni speciali</p> <p>Le indennità per il lavoro notturno o festivo regolare, per il servizio di picchetto, per mansioni di carattere particolare, per missioni d'ufficio e per l'uso di veicoli privati sono fissate da apposite ordinanze della Delegazione consortile.</p>
Riferimento LORD / LStip	
Commento	
Riformulazione e congiunzione degli attuali artt. 42 – 43.	

Capitolo XII - Previdenza e assicurazioni

Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<p>A. Previdenza professionale Art. 79 I dipendenti del Consorzio sono affiliati ad un istituto di previdenza professionale secondo le disposizioni della legislazione federale vigente.</p>	<p>Art. 70: Previdenza professionale Il dipendente è affiliato alla Cassa pensione dei dipendenti dello Stato, conformemente al relativo regolamento.</p>
Riferimento LORD / LStip	
56 LORD	
Commento	
Riformulazione, senza modifiche sostanziali.	

Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<p>B. Assicurazione contro gli infortuni</p> <p>Art. 80</p> <p>1 Il Consorzio assicura tutti i dipendenti contro i rischi dell'infortunio professionale e non professionale e delle malattie professionali, secondo la legislazione federale.</p> <p>2 Il premio dell'assicurazione contro gli infortuni non professionali è a carico del dipendente.</p> <p>3 Il Consorzio può stipulare assicurazioni complementari per la copertura del salario eccedente le prestazioni LAINF e per le spese di cura, assumendo il pagamento dei relativi premi.</p>	<p>Art. 59: Principi</p> <p>1. Il Consorzio assicura tutti i dipendenti contro i rischi degli infortuni professionali e non professionali e delle malattie professionali, assumendo il pagamento dei relativi premi, riservato quanto previsto dall'art. 8 LAINF (e art. 13 OAINF). Il premio dell'assicurazione contro gli infortuni non professionali è a carico del dipendente.</p> <p>2. Il Consorzio può stipulare assicurazioni complementari per la copertura del salario eccedente le prestazioni della LAINF e per le spese di cura, assumendo il pagamento dei relativi premi.</p>
<p>Riferimento LORD / LStip</p>	
<p>(57 LORD)</p>	
<p>Commento</p>	
<p>Riformulazione senza modifiche sostanziali.</p>	

Capitolo XIII - Cessazione del rapporto d'impiego

Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<p>A. Cessazione del rapporto d'impiego</p> <p>Art. 81</p> <p>La cessazione del rapporto d'impiego avviene per:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) decesso; b) scadenza dell'incarico, se di durata determinata; c) dimissioni; d) disdetta durante il periodo di prova; e) disdetta; f) invalidità; g) pensionamento ordinario o anticipato. 	<p>Art. 71: Casistica</p> <p>La cessazione del rapporto d'impiego avviene mediante:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) raggiunti limiti di età; b) dimissioni; c) decesso; d) malattia o infortunio; e) licenziamento; f) disdetta
<p>Riferimento LORD / LStip</p>	
<p>58 LORD</p>	
<p>Commento</p>	
<p>Riformulazione sulla base delle disposizioni della LORD.</p>	

Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<p>B. Dimissioni</p> <p>Art. 82</p> <p>1 Il dipendente può dimettersi in ogni tempo dalla sua carica, per la fine di un mese, con il preavviso di tre mesi; il termine di preavviso è di un mese per i dipendenti incaricati da meno di un anno.</p> <p>2 Per i dipendenti dirigenti il preavviso è di sei mesi</p> <p>3 Su richiesta dell'interessato, la Delegazione consortile può ridurre questi termini.</p>	<p>Art. 73: Dimissioni</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Il rapporto di lavoro può essere terminato per disdetta con un preavviso di un mese per la fine del mese a partire dal secondo anno d'impiego. A partire dal quinto anno d'impiego il termine di preavviso è di tre mesi. 2. Il direttore, il capo esercizio, il segretario amministrativo e il capo impianto sono tenuti ad osservare un termine di preavviso di sei mesi.
<p>Riferimento LORD / LStip</p>	
<p>59 LORD</p>	
<p>Commento</p>	
<p>Riformulazione sulla base delle disposizioni della LORD.</p>	

Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<p>C. Disdetta I. Presupposti</p> <p>Art. 83</p> <p>¹La Delegazione consortile può sciogliere il rapporto d'impiego per la fine di un mese con il preavviso di tre mesi, prevalendosi di giustificati motivi; il termine di preavviso è di un mese per i dipendenti incaricati da meno di un anno</p> <p>²Il termine di preavviso nei confronti dei dipendenti con almeno 15 anni di servizio o 45 anni di età è di 6 mesi.</p> <p>³Sono considerati in particolare giustificati motivi:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) la soppressione del posto o della funzione senza possibilità di trasferimento o di pensionamento per limiti di età; questa disdetta, nel caso di necessità di scelta tra più dipendenti, viene pronunciata nei confronti di quelli che hanno i requisiti e le qualifiche individuali inferiori o il minor numero di anni di servizio; restano riservate eccezioni a dipendenza degli oneri di famiglia o di altre fondate ragioni, a giudizio della Delegazione consortile; b) l'assenza per malattia o infortunio che si protrae per almeno 18 mesi senza interruzione o le assenze ripetute di equivalente rilevanza per la loro frequenza; c) le ripetute o continue inadempienze nel comportamento o nelle prestazioni, riferite in particolare al mancato raggiungimento degli obiettivi previsti; d) l'incapacità, l'inattitudine o la mancanza di disponibilità nello svolgimento del proprio servizio; e) la mancanza di disponibilità ad eseguire un altro lavoro ragionevolmente esigibile; f) il rifiuto ingiustificato di un trasferimento con assegnazione ad altra funzione; g) qualsiasi circostanza oggettiva o soggettiva, data la quale non si può pretendere in buona fede che la Delegazione consortile possa continuare il rapporto d'impiego nella stessa funzione o in altra funzione adeguata e disponibile nell'ambito dei posti vacanti. <p>⁴In caso di gravi violazioni dei doveri di servizio, assolutamente inconciliabili con la funzione esercitata, la Delegazione consortile può disdire immediatamente il rapporto d'impiego.</p>	<p>Art. 75: Assenza per malattia o infortunio</p> <p>Il rapporto d'impiego può essere disdetto dopo un'assenza continuata per malattia o infortunio di 18 mesi (art. 63 Disposizioni comuni).</p> <p>Art. 77: Disdetta per gli incaricati</p> <p>Il rapporto di lavoro con il dipendente incaricato può essere disdetto da ambo le parti:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) con preavviso scritto di un mese se l'incarico dura da meno di un anno; b) con preavviso scritto di due mesi se l'incarico dura da più di un anno. <p>Art. 78: Disdetta per i nominati</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La Delegazione consortile può sciogliere il rapporto d'impiego del dipendente nominato per la fine di un mese con il preavviso di un mese a partire dal secondo anno d'impiego. A partire dal quinto anno d'impiego il termine di preavviso è di tre mesi. 2. Il termine di preavviso nei confronti dei dipendenti con almeno 15 anni di servizio o 45 anni di età è di sei mesi.
Riferimento LORD / LStip	
60 LORD	
Commento	
Riformulazione sulla base delle disposizioni della LORD.	

Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<p>II. Procedura</p> <p>Art. 84</p> <p>1La procedura di disdetta è condotta dalla Delegazione consortile, che può delegare tale competenza ad istanze subordinate.</p> <p>2Il dipendente dev'essere sentito e può farsi assistere da un patrocinatore.</p> <p>3Durante la procedura di disdetta, il dipendente può essere sospeso provvisoriamente dalla carica e privato totalmente o parzialmente dello stipendio, se l'interesse del Consorzio o della procedura lo esige.</p> <p>4La decisione di sospensione provvisoria, debitamente motivata e con l'indicazione dei mezzi e termini di ricorso, è notificata immediatamente all'interessato. Il ricorso non ha effetto sospensivo.</p>	<p>Art. 76: Licenziamento</p> <p>La Delegazione consortile può sciogliere il rapporto d'impiego in ogni tempo se ricorrono gli estremi del licenziamento disciplinare pronunciato secondo quanto previsto dall'art. 30 (provvedimenti disciplinari).</p> <p>Da quel momento cessa il diritto allo stipendio e alle altre indennità e gratifiche.</p>
<p>Riferimento LORD / LStip</p>	
<p>60a LORD</p>	
<p>Commento</p>	
<p>Riformulazione sulla base delle disposizioni della LORD.</p>	

Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<p>III. Prestazioni del Consorzio</p> <p>Art. 85</p> <p>1 In caso di scioglimento del rapporto d'impiego per disdetta secondo l'art. 83 cpv. 3 lett. a, b, g, il dipendente ha diritto a un'indennità d'uscita.</p> <p>2 L'indennità riconosciuta al dipendente è calcolata secondo la formula seguente: 18 mensilità x anni interi di servizio prestati / 30.</p> <p>3 L'età da cui sono applicabili le disposizioni del regolamento dell'Istituto di previdenza a cui il Consorzio è affiliato, è determinata dal regolamento dell'Istituto stesso.</p> <p>4 L'indennità d'uscita non è concessa nei casi in cui il dipendente rifiuti senza motivi validi un posto di lavoro adeguato.</p>	<p>Art. 79: Indennità di uscita</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. In caso di scioglimento del rapporto d'impiego in seguito a soppressione del posto o della funzione è riconosciuta al dipendente un'indennità di uscita. 2. L'indennità di uscita è calcolata nel seguente modo: <p style="text-align: center;"><u>18 mensilità x anni interi di servizio prestati</u> 30 anni di servizio</p> 3. Determinante ai fini del conteggio é l'ultimo stipendio percepito, comprensivo delle indennità. 4. L'indennità secondo il cpv. 2 non è dovuta quando il dipendente può beneficiare delle prestazioni di vecchiaia in base alle disposizioni del regolamento della Cassa pensione dei dipendenti dello Stato. Parimenti tale prestazione può essere rifiutata, sospesa o ridotta quando il dipendente trova un posto di lavoro adeguato nel settore pubblico o privato, o rifiuta senza validi motivi un simile posto di lavoro.
Riferimento LORD / LStip	
61 LORD	
Commento	
Riformulazione sulla base delle disposizioni della LORD.	

Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<p>D. Limite di età</p> <p>Art. 86</p> <p>1 Il rapporto d'impiego cessa per limite d'età secondo quanto previsto dalla legislazione federale sull'AVS per il pensionamento ordinario.</p> <p>2 Il rapporto d'impiego può sussistere oltre i termini di cui al cpv. 1 solo a titolo eccezionale, nella forma dell'incarico, ritenuto un limite massimo di 70 anni di età.</p>	<p>Art. 72: Limiti d'età</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Il rapporto d'impiego cessa per limite di età al più tardi al momento in cui il dipendente ottiene il diritto alla rendita di vecchiaia AVS. 2. Il dipendente può chiedere di essere collocato totalmente o parzialmente in pensione qualora si verificano le condizioni previste dal regolamento della Cassa pensione dei dipendenti dello Stato. 3. Uguale diritto spetta al datore di lavoro, in accordo con il dipendente. 4. In ogni caso devono essere osservati i termini di preavviso prescritti dall'art. 73.
Riferimento LORD / LStip	
64 LORD	
Commento	
Riformulazione sulla base delle disposizioni della LORD.	

Capitolo XIV - Contestazioni relative al rapporto d'impiego

Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<p>A. Ricorsi al Consiglio di Stato</p> <p>Art. 87</p> <p>Contro le decisioni della Delegazione consortile è dato ricorso al Consiglio di Stato, le cui decisioni sono impugnabili dinanzi al Tribunale cantonale amministrativo.</p>	<p>Art. 81: Procedura</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Le contestazioni di qualsiasi tipo relative all'applicazione del presente regolamento sono risolte dalla Delegazione consortile. 2. Contro le decisioni della Delegazione consortile è data facoltà di ricorso al Consiglio di Stato nei modi e nei termini stabiliti dalla LOC, che trova applicazione in via di analogia.
<p>Riferimento LORD / LStip</p>	
<p>65 LORD</p>	
<p>Commento</p>	
<p>Nessun cambiamento sostanziale.</p>	

Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<p>B. Ricorso al Tribunale amministrativo Art. 88 È applicabile la legge sulla procedura amministrativa del 24 settembre 2013.</p>	
<p>Riferimento LORD / LStip</p>	
<p>66 LORD</p>	
<p>Commento</p>	
<p>Nuovo articolo.</p>	

TITOLO II - Disposizioni particolari

Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<p>A. Mansioni integrative Art. 89 Se ragioni di servizio lo esigono, all'impiegato possono essere assegnate, nel limite dell'orario normale di lavoro, oltre alle mansioni derivanti dall'atto di nomina o d'incarico, altre mansioni o incarichi senza che gli sia dovuto compenso alcuno.</p>	
<p>Riferimento LORD / LStip</p>	
<p>72 LORD</p>	
<p>Commento</p>	
<p>Nuovo articolo.</p>	

Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<p>B. Alloggio di servizio</p> <p>Art. 90</p> <p>1 Per determinate funzioni può essere imposto al dipendente l'obbligo di risiedere in un'abitazione di servizio.</p> <p>2 Le norme per l'assegnazione ai dipendenti degli alloggi di servizio e per il calcolo dei compensi, da dedurre dallo stipendio, come pure le indennità sostitutive in caso di mancata assegnazione degli appartamenti di servizio, sono stabilite dalla Delegazione consortile in una specifica ordinanza.</p>	
<p>Riferimento LORD / LStip</p>	
<p>74 LORD</p>	
<p>Commento</p>	
<p>Nuovo articolo.</p>	

Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<p>C. Uniformi ed equipaggiamento, attrezzi di lavoro e mezzi di trasporto</p> <p>Art. 91</p> <p>1Il Consorzio fornisce gratuitamente ai propri dipendenti le uniformi e l'equipaggiamento personale obbligatori.</p> <p>2Gli attrezzi di lavoro ed i mezzi di trasporto sono messi a disposizione dal Consorzio. In caso di equipaggiamento utile ma non obbligatorio, il Consorzio può partecipare alla spesa d'acquisto fatta dal dipendente.</p> <p>3I dettagli sono stabiliti dalla Delegazione consortile mediante ordinanza.</p> <p>4L'utilizzo di autoveicoli privati deve essere autorizzato dalla Delegazione consortile; in questo caso il dipendente percepirà l'indennità chilometrica prevista dalla specifica ordinanza.</p>	<p>Art. 49: Altre prestazioni</p> <p>La Delegazione consortile regola mediante ordinanze speciali la messa a disposizione di abitazioni di servizio, di veicoli, di attrezzi di lavoro, di uniformi e di capi di abbigliamento, e di materiale vario, ecc.</p>
Riferimento LORD / LStip	
75 LORD	
Commento	
Riformulazione sulla base delle disposizioni della LORD.	

Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<p>D. Commissione del personale</p> <p>I. In generale</p> <p>Art. 92</p> <p>1 Per agevolare la cooperazione tra gli organi consortili e il personale e interessare il personale all'organizzazione razionale del servizio, per decisione dei dipendenti interessati può essere istituita una Commissione del personale.</p> <p>2 La Commissione rappresenta i dipendenti di fronte agli organi dirigenti del Consorzio.</p> <p>3 La Commissione si compone da un minimo di 3 ad un massimo di cinque membri, rappresentativi dei diversi settori del Consorzio. La Delegazione consortile emana una ordinanza per l'istituzione della Commissione.</p> <p>4 I dipendenti eleggono al loro interno i membri della Commissione ed i loro supplenti.</p>	<p>Art. 82: Composizione e nomina</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La Delegazione consortile riconosce quale interlocutrice la commissione del personale composta da 3 a 5 membri, rappresentativa dei diversi settori del Consorzio. 2. Essa è nominata dall'assemblea dei dipendenti ogni 4 anni. La nomina e il funzionamento della Commissione del personale sono disciplinate da un apposito regolamento.
<p>Riferimento LORD / LStip</p>	
<p>76 LORD</p>	
<p>Commento</p>	
<p>Riformulazione sulla base delle disposizioni della LORD.</p>	

Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<p>II. Attività Art. 93 L'attività della Commissione del personale è di carattere consultivo; essa dà il proprio parere in particolare per quanto concerne:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) i suggerimenti e le proposte che si riferiscono alla semplificazione e al miglioramento del servizio e alla definizione degli obiettivi; b) i suggerimenti circa le istituzioni per il benessere del personale, l'istruzione professionale e gli esami; c) le questioni di carattere generale concernenti il personale del servizio rispettivo; d) gli aspetti relativi all'applicazione del presente regolamento. 	<p>Art. 83: Competenze La commissione del personale e i sindacati sono sentiti dalla Delegazione consortile sulle questioni generali che interessano i dipendenti e l'organizzazione del lavoro, come pure in caso di disdetta del rapporto d'impiego del dipendente nominato.</p>
<p>Riferimento LORD / LStip</p>	
<p>77 LORD</p>	
<p>Commento</p>	
<p>Riformulazione sulla base delle disposizioni della LORD.</p>	

Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<p>E. Responsabilità per danni</p> <p>Art. 94</p> <p>1 Il dipendente risponde verso il Consorzio per danni da esso causati per mancanze intenzionali o per gravi negligenze. Il Consorzio, chiamato a rispondere verso terzi, ha diritto di regresso verso il dipendente responsabile e ciò anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro.</p> <p>2 La responsabilità per danni causati dal dipendente al Consorzio e a terzi è retta dalla Legge cantonale sulla responsabilità civile degli enti pubblici e degli agenti pubblici del 24 ottobre 1988.</p>	<p>Art. 28: Responsabilità per danni</p> <p>La responsabilità per danni causati dal dipendente a terzi è retta dalla legge cantonale sulla responsabilità civile degli enti pubblici e degli agenti pubblici del 24 ottobre 1988 se i requisiti oggettivi previsti da tale legge risultano adempiuti.</p>
Riferimento LORD / LStip	
Commento	
Riformulazione dell'articolo.	

TITOLO III - Protezione dei dati

Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<p>A. Sistemi d'informazione</p> <p>Art. 95</p> <p>1 L'amministrazione del Consorzio è l'organo responsabile dell'elaborazione dei dati necessari alla gestione del personale e degli stipendi. Essa gestisce sistemi d'informazione e di documentazione informatizzati per:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) la gestione delle candidature ai concorsi pubblici; b) la gestione e l'amministrazione del personale; c) l'allestimento di statistiche. <p>2 Gli organi responsabili accedono ai dati elaborati nei sistemi d'informazione in funzione delle necessità per l'adempimento dei rispettivi compiti di gestione del personale.</p> <p>3 I sistemi d'informazione possono contenere in particolare dati relativi alla candidatura, alla carriera professionale, alle procedure amministrative, agli stipendi, alla gestione delle presenze e assenze, compresi dati personali meritevoli di particolare protezione, segnatamente relativi alla sfera familiare, allo stato di salute, alle valutazioni sulle prestazioni e sul comportamento professionali e alle procedure e sanzioni disciplinari e penali.</p>	
<p>Riferimento LORD / LStip</p>	
<p>84 LORD</p>	
<p>Commento</p>	
<p>Nuovo titolo (articoli 95 – 104), gli articoli sono stati ripresi dalle disposizioni LORD in materia, previa semplificazione per tenere in considerazione le dimensioni del Consorzio.</p>	

Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<p>B. Digitalizzazione dei documenti cartacei Art. 96 Gli organi responsabili possono digitalizzare e riprendere nei sistemi d'informazione i documenti cartacei. La copia digitale del documento, con le necessarie misure di sicurezza, è presunta equivalente all'originale cartaceo. In seguito, l'originale cartaceo può essere distrutto.</p>	
<p>Riferimento LORD / LStip</p>	
<p>84a LORD</p>	
<p>Commento</p>	
<p>Nuovo titolo (articoli 95 – 104), gli articoli sono stati ripresi dalle disposizioni LORD in materia, previa semplificazione per tenere in considerazione le dimensioni del Consorzio.</p>	

Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<p>C. Trasmissione sistematica di dati</p> <p>Art. 97</p> <p>1Gli organi responsabili possono trasmettere regolarmente, se del caso tramite procedura di richiamo, i dati personali necessari all'adempimento dei seguenti compiti legali:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) ai dipendenti dirigenti e al personale espressamente designato, per la gestione del personale attribuito; b) all'istituto di previdenza designato, per la gestione della previdenza professionale degli assicurati; c) ai soggetti incaricati, per lo sviluppo e il mantenimento di sistemi informativi contenenti dati dei dipendenti. <p>2È riservata la trasmissione sistematica di dati personali secondo altre leggi.</p>	
<p>Riferimento LORD / LStip</p>	
<p>84b LORD</p>	
<p>Commento</p>	
<p>Nuovo titolo (articoli 95 – 104), gli articoli sono stati ripresi dalle disposizioni LORD in materia, previa semplificazione per tenere in considerazione le dimensioni del Consorzio.</p>	

Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<p>D. Trasmissione puntuale di dati Art. 98 Gli organi responsabili possono trasmettere, in singoli casi, dati personali ad organi pubblici o a privati se è previsto dalla legge, se sussiste una necessità per l'adempimento di compiti legali o se la persona interessata ha dato il suo consenso scritto, libero e informato.</p>	
<p>Riferimento LORD / LStip</p>	
<p>84c LORD</p>	
<p>Commento</p>	
<p>Nuovo titolo (articoli 95 – 104), gli articoli sono stati ripresi dalle disposizioni LORD in materia, previa semplificazione per tenere in considerazione le dimensioni del Consorzio.</p>	

Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<p>E. Altre elaborazioni di dati</p> <p>Art. 99</p> <p>Gli organi responsabili possono elaborare dati del personale per scopi che esulano da quelli previsti all'art. 95 cpv. 1, se ciò è necessario per l'adempimento di compiti legali o in garanzia d'interessi legittimi dei dipendenti o del Consorzio.</p>	
<p>Riferimento LORD / LStip</p>	
<p>84d LORD</p>	
<p>Commento</p>	
<p>Nuovo titolo (articoli 95 – 104), gli articoli sono stati ripresi dalle disposizioni LORD in materia, previa semplificazione per tenere in considerazione le dimensioni del Consorzio.</p>	

Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<p>F. Dati personali relativi alla salute</p> <p>Art. 100</p> <p>1 Il medico di fiducia del Consorzio, è l'organo responsabile dell'elaborazione dei dati personali sulla salute dei dipendenti, in particolare quelli relativi alla valutazione della loro idoneità lavorativa e al loro accompagnamento medico.</p> <p>2 Egli può comunicare agli organi di cui all'art. 95 cpv. 1 unicamente le conclusioni attinenti all'idoneità rispettivamente inidoneità lavorativa della persona interessata, al grado, alla causa e alla durata presumibile dell'inabilità lavorativa e eventuali altre conclusioni necessarie all'assunzione e alla gestione del rapporto d'impiego.</p>	
Riferimento LORD / LStip	
84e LORD	
Commento	
<p>Nuovo titolo (articoli 95 – 104), gli articoli sono stati ripresi dalle disposizioni LORD in materia, previa semplificazione per tenere in considerazione le dimensioni del Consorzio.</p>	

Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<p>G. Sorveglianza sul posto di lavoro</p> <p>Art. 101</p> <p>1 Non è ammesso l'impiego di sistemi di sorveglianza nominativa, durevole e in tempo reale della sfera privata o personale dei dipendenti sul posto di lavoro.</p> <p>2 La violazione di norme comportamentali sull'uso delle risorse informatiche, o il relativo sospetto, va constatato tramite una sorveglianza non nominativa dei dati raccolti, o grazie ad indizi fortuiti.</p> <p>3 È ammessa l'analisi nominativa puntuale dei dati personali raccolti tramite sistemi di sorveglianza, in caso di constatazione o di relativi sospetti concreti di violazione delle norme comportamentali secondo il cpv. 2.</p> <p>4 La Delegazione consortile adotta le misure tecniche e organizzative necessarie per prevenire gli abusi.</p> <p>5 I sistemi di sorveglianza o di controllo, se sono necessari per altre ragioni, devono essere concepiti e disposti in modo da non pregiudicare la salute e la libertà di movimento dei dipendenti.</p>	
<p>Riferimento LORD / LStip</p>	
<p>84f LORD</p>	
<p>Commento</p>	
<p>Nuovo titolo (articoli 95 – 104), gli articoli sono stati ripresi dalle disposizioni LORD in materia, previa semplificazione per tenere in considerazione le dimensioni del Consorzio.</p>	

Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<p>H. Conservazione dei dati</p> <p>Art. 102</p> <p>1 dati dei candidati non assunti sono eliminati dopo tre mesi dal termine della procedura di assunzione, ad eccezione della lettera di candidatura e dei dati anagrafici ivi contenuti che, in quanto corrispondenza indirizzata al datore di lavoro, sono conservati per un anno.</p> <p>2 dati personali dei dipendenti possono essere conservati per dieci anni dalla fine del rapporto d'impiego. Altri dati possono essere conservati oltre questo termine con il consenso scritto, libero e informato del dipendente.</p> <p>3 Sono conservati per una durata di trent'anni ai fini di un'eventuale riassunzione i dati anagrafici, l'allocatione organizzativa, la funzione ricoperta, l'entrata in servizio e le mutazioni nella carriera del dipendente.</p> <p>4 dati del personale possono essere conservati in forma anonimizzata a scopo statistico.</p>	
<p>Riferimento LORD / LStip</p>	
<p>84g LORD</p>	
<p>Commento</p>	
<p>Nuovo titolo (articoli 95 – 104), gli articoli sono stati ripresi dalle disposizioni LORD in materia, previa semplificazione per tenere in considerazione le dimensioni del Consorzio.</p>	

Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
I. Diritto suppletivo Art. 103 Rimangono riservate le disposizioni della legge sulla protezione dei dati personali del 9 marzo 1987.	
Riferimento LORD / LStip	
84h LORD	
Commento	
Nuovo titolo (articoli 95 – 104), gli articoli sono stati ripresi dalle disposizioni LORD in materia, previa semplificazione per tenere in considerazione le dimensioni del Consorzio.	

Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<p>J. Disposizioni esecutive Art. 104 La Delegazione consortile disciplina i particolari, segnatamente i diritti e le modalità di accesso ai sistemi d'informazione, la digitalizzazione dei documenti cartacei, le modalità di conservazione, le misure di sicurezza dei dati e la procedura di analisi dei dati sull'utilizzo dell'infrastruttura elettronica secondo l'art. 101.</p>	
Riferimento LORD / LStip	
84i LORD	
Commento	
<p>Nuovo titolo (articoli 95 – 104), gli articoli sono stati ripresi dalle disposizioni LORD in materia, previa semplificazione per tenere in considerazione le dimensioni del Consorzio.</p>	

TITOLO IV - Disposizioni transitorie, abrogative e finali

Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<p>A. Disposizioni transitorie</p> <p>Art. 105</p> <p>I rapporti d'incarico dei dipendenti del Consorzio soggetti al presente regolamento saranno adeguati al più tardi entro un anno dall'entrata in vigore del presente Regolamento.</p>	
<p>Riferimento LORD / LStip</p>	
<p>85 LORD</p>	
<p>Commento</p>	

Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<p>Art. 106 Il nuovo stipendio riconosciuto ai dipendenti in carica al 31.12.2019 viene calcolato riportando il salario lordo annuo nella nuova classe attribuita alla funzione in modo tale da evitare una riduzione. A questa classificazione viene in seguito aggiunto un ulteriore aumento annuale.</p>	
<p>Riferimento LORD / LStip</p>	
<p>41 LStip</p>	
<p>Commento</p>	
<p></p>	

Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<p>Art. 107 Eventuali divergenze che dovessero sorgere nella fase introduttiva della nuova classificazione delle funzioni sono demandate per preavviso alla Commissione del personale prevista da questo Regolamento. La decisione finale spetta in ogni caso alla Delegazione consortile.</p>	
<p>Riferimento LORD / LStip</p>	
<p>(42 LStip)</p>	
<p>Commento</p>	

Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<p>Art. 108 L'entrata in vigore degli articoli 48 e 52 del Regolamento è fissata al 01.01.2022. Fino a tale data restano applicabili gli articoli 51 e 54 del Regolamento organico dei dipendenti del CDV del 27 ottobre 2010 e successive modifiche.</p>	
<p>Riferimento LORD / LStip</p>	
<p>Commento</p>	

Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<p>B. Disposizioni abrogative Art. 109 Il presente regolamento abroga il regolamento organico del 27 ottobre 2010 ed entra in vigore il 1.gennaio 2020.</p>	
<p>Riferimento LORD / LStip</p>	
<p>(86 LORD)</p>	
<p>Commento</p>	

Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<p>C. Diritto suppletorio Art. 110 Per quanto necessario e non previsto dal presente regolamento, si applicano le disposizioni della Legge sugli stipendi dei dipendenti dello Stato, quelle esecutive della Legge sull'ordinamento dei dipendenti dello Stato e quelle del Codice delle obbligazioni quale diritto pubblico suppletorio.</p>	
<p>Riferimento LORD / LStip</p>	
<p>(87 LORD)</p>	
<p>Commento</p>	

5 Disposizioni esecutive

Contestualmente all'entrata in vigore del nuovo ROD la Delegazione consortile aggiornerà e porrà in vigore le seguenti ordinanze esecutive, previste dal nuovo ROD:

- (art. 20) **Personale ausiliario**
- (art. 21) **Valutazione del personale**
- (art. 27) **Accettazione di doni**
- (art. 40) **Lavoro notturno e a turni**
- (art. 4 e 40) **Sede di servizio, orario di lavoro e pause**
- (art. 55) **Aggiornamento e perfezionamento professionale**
- (art. 60) **Commissione conciliativa**
- (art. 62) **Classificazione delle funzioni**
- (art. 73) **Rimborso spese**
- (art. 78) **Servizio di picchetto**
- (art. 91) **Equipaggiamento e attrezzi di lavoro**
- (art. 91) **Messa a disposizione cellulari**
- (art. 92) **Commissione del personale**

6 Aspetti centrali del nuovo Regolamento organico dei dipendenti

6.1 Cosa resta invariato ?

6.1.1 Indennità di economia domestica (art. 74)

L'indennità per economia domestica viene mantenuta, nonostante il Cantone e i principali Enti pubblici l'abbiano nel frattempo eliminata (a seguito dell'introduzione delle nuove prestazioni LAF).

6.1.2 Compensazione del rincaro (art. 68)

Il principio della compensazione del rincaro viene confermato.

6.2 Cosa c'è di nuovo ?

6.2.1 Consultazione del personale (art. 2)

E' prevista l'estensione dei temi oggetto di consultazione a questioni d'interesse generale (ad esempio per future modifiche del ROD e delle Ordinanze di applicazione).

6.2.2 Persone disabili (art. 5-7)

Precisazione degli impegni in questo ambito, compatibilmente con l'attività svolta dal Consorzio e in linea con quanto prevede la LORD.

6.2.3 Mobilità interna (art. 8)

Si propone una formulazione più “propositiva” di quella attuale, impostata in termini piuttosto “punitivi”. Introduzione della possibilità di svolgere scambi concordati.

6.2.4 Somme di riscatto (art. 11)

Si tratta di nuova facoltà introdotta come già previsto dalla LORD. Rimarrà in ogni caso uno strumento utilizzato molto raramente. La relativa copertura finanziaria sarà – per sua natura - oggetto di ratifica a posteriori in sede di consuntivo.

6.2.5 Attività private dopo la cessazione del rapporto d’impiego (art. 29)

Si tratta di una nuova disposizione introdotta in analogia a quanto previsto dalla LORD allo scopo di contenere possibili problemi d’incompatibilità.

6.2.6 Deposizione in giudizio / Obbligo di denuncia (art. 30 e 31)

Completamenti introdotti in analogia a quanto previsto dalla LORD.

6.2.7 Diritti sindacali (art. 58)

Formulazione ripresa dalla nuova LORD.

6.2.8 Protezione della sfera personale (art. 59)

Formulazione ripresa dalla nuova LORD.

6.2.9 Conciliazione (art. 60)

Viene introdotta una nuova modalità di affrontare casi di contenzioso prima di passare alle istanze giudiziarie, come previsto dalla LORD. Si tratta di uno strumento che ha dato buona prova a livello dell’Amministrazione cantonale, riducendo il numero delle procedure contenziose.

6.2.10 Protezione dei dati (art. 95 – 104)

Si tratta di un nuovo capitolo, la cui introduzione si è resa necessaria a seguito dell’entrata in vigore di nuove disposizioni federali e cantonali in materia di protezione dei dati. In assenza di una direttiva allestita dall’Autorità di vigilanza, la formulazione è stata ripresa – con le opportune semplificazioni - dalla nuova LORD.

6.3 Cosa cambia ?

6.3.1 Sede di servizio (art. 4)

Si è introdotto l’obbligo di definire una o più sedi di servizio per tutti i dipendenti. La sede di servizio sarà inserita nella descrizione della funzione (mansionario).

6.3.2 Incarico (art. 15 / 16)

Decade la differenziazione tra “*incarico per funzione stabile*” e “*incarico per funzione temporanea*”. I casi di applicazione dell'incarico sono definiti all'articolo 16 in modo esaustivo.

6.3.3 Personale ausiliario (art. 20)

Viene introdotta una nuova categoria, sottoposta al CO e regolata mediante specifica ordinanza, come per la LORD. Questa categorizzazione contrattuale si applica a stagiaires, supplenti, avventizi e funzioni consimili.

6.3.4 Valutazione periodica (art. 21)

Questa norma riprende un principio già inserito nel ROD attuale (art. 39 cpv. 2). Si svincola la valutazione dalla promozione (che viene a cadere, essendo prevista una sola classe per ogni funzione); l'esito della valutazione diventa però determinante per il riconoscimento degli scatti facoltativi (oltre il quindicesimo e fino al ventiquattresimo).

6.3.5 Divieto di accettare doni (art. 27)

Riformulazione e precisazione del divieto di accettazione di doni secondo le disposizioni LORD. Viene inoltre formalizzato il divieto di utilizzare risorse consortili per scopi privati o di terzi.

6.3.6 Vacanze (art. 48-50)

La durata delle vacanze viene ridotta a 4 settimane per i dipendenti da 47 a 49 anni di età. 6 settimane sono concesse a partire dal 60 anno di età (in precedenza da 58 anni). Allo scopo di limitare gli effetti negativi di tale cambiamento, è stata introdotta una norma transitoria specifica, che posticipa l'entrata in vigore di questo articolo di due anni (01.01.2022).

Si introduce la possibilità di proroga del termine di scadenza del diritto (confermato al 31 marzo) fino al 30 settembre. Si introduce infine il termine di fine febbraio per stabilire il piano vacanze annuale.

6.3.7 Sanzioni disciplinari (art. 33)

Cadono quali sanzioni disciplinari il trasferimento ad altra funzione e il collocamento temporaneo in situazione provvisoria.

Il periodo massimo di sospensione dall'impiego con privazione parziale o totale dallo stipendio passa da 6 a 8 mesi.

Viene introdotta la sanzione della riduzione dello stipendio per un periodo massimo del 10 % per al massimo un anno.

All'art. 37 viene introdotta la facoltà di poter coinvolgere nell'inchiesta disciplinare consulenti esterni.

6.3.8 Congedi pagati (art. 52)

Queste le principali modifiche:

- per matrimonio o UDR da 7 a 8 giorni (da effettuare entro sei mesi dalla celebrazione)
- cade l'obbligo del blocco di tre giorni in caso di decesso di genitori, fratelli o sorelle
- per nascita di figli il congedo passa da due giorni consecutivi a cinque giorni lavorativi

- il congedo per impegni pubblici e sindacali passa da 8 a 12 giorni non consecutivi
- viene introdotto il congedo per volontariato sociale, volontariato svolto in colonia e congedo gioventù di al massimo 8 giorni
- viene introdotto il congedo per sportivo d'élite o per corsi G+S fino a 8 giorni
- viene introdotto il congedo per malattia grave dei parenti più stretti, fino ad un massimo di 10 giorni

Coerente con quanto previsto per le modifiche in materia di vacanze, anche l'entrata in vigore di questo articolo è stata posticipata di due anni (01.01.2022). Fino a tale data resteranno di conseguenza in vigore le disposizioni specifiche dell'attuale ROD.

6.3.9 Congedo maternità (art. 53)

Viene introdotta la facoltà di ripartire su 4 settimane al 50 % le ultime due settimane di congedo (15esima e 16esima settimana).

Il congedo non pagato – che può essere concesso anche al padre – passa da 12 a 9 mesi al massimo.

6.3.10 Congedo adozione

La durata del congedo pagato viene portata da 8 a 16 settimane. Decade la limitazione d'età di 5 anni. La durata del congedo non pagato si riduce da 12 a 9 mesi al massimo.

6.3.11 Classificazione delle funzioni (art. 62)

La competenza a stabilire l'elenco delle funzioni e la relativa classificazione viene attribuita alla Delegazione consortile mediante ordinanza. Per trasparenza si allega alla presente documentazione il relativo progetto di Ordinanza già allestito dalla Delegazione consortile. Questa ipotesi di classificazione è stata utilizzata per quantificare le conseguenze finanziarie dell'adozione del nuovo ROD.

6.3.12 Scala stipendi (art. 63)

La scala stipendi di riferimento è quella prevista dalla LStip. Per ogni funzione è prevista una sola classe con 24 scatti annuali, di cui 15 concessi per anzianità e 9 concessi per merito, su decisione specifica della Delegazione consortile.

6.3.13 Stipendio iniziale (art. 64)

Si rinuncia alla possibilità di fissare un salario iniziale inferiore al minimo della classe attribuita.

6.3.14 Aumenti annuali (art. 65)

Il modello prevede per tutte le funzioni 24 aumenti annuali, di cui 15 automatici per anzianità e 9 soggetti a decisione della Delegazione, su proposta della Direzione e in base all'esito della valutazione individuale delle prestazioni.

6.3.15 Stipendio orario (art. 69)

Lo stipendio orario viene calcolato dividendo quello annuale per 1'780 ore (in precedenza 2'000).

6.3.16 Indennità per superstiti in caso di decesso (art. 76)

In caso decesso di un dipendente in carica vengono concessi 3 (se coniugato) rispettivamente 2 (se celibe con obblighi di assistenza) mesi di stipendio.

Il ROD attuale non prevede queste indennità, ma solo il pagamento dello stipendio intero del mese nel quale intercorre il decesso.

6.3.17 Cessazione del rapporto d'impiego / Disdetta (art. 81 e 83)

L'articolo 83 riprende il concetto di disdetta della LORD che ingloba anche il licenziamento immediato (art. 83 cpv. 4) in caso di gravi violazioni dei doveri di servizio assolutamente inconciliabili con la funzione esercitata.

7 Impatto finanziario

La Delegazione è sensibile ai problemi economici dei Comuni, derivanti anche dallo scarico di diversi oneri finanziari da parte del Cantone.

In quest'ottica e sulla base del Regolamento proposto ha definito – in un progetto di Ordinanza che si allega per migliore informazione – le funzioni e le relative proposte di classificazione e analizzato le conseguenze finanziarie di queste proposte, che si presentano come segue:

- Per l'anno 2020, considerando il personale in servizio al 30 giugno 2019 con la classificazione attuale e applicando il ROD in vigore si avrebbe una massa salariale di CHF 1'168'840.00 CHF. Con il nuovo ROD questo importo aumenta – sulla base della disposizione transitoria concordata con la Commissione del personale - di **CHF 21'318.00 (+ 1.85 %)** portandosi a CHF 1'190'158.00. Questo aumento è reale e verrà considerato nel Preventivo 2020 che sarà trasmesso dalla Delegazione al Consiglio consortile.
- Mantenendo in vigore l'attuale ROD e ipotizzando che tutto il personale in servizio al 30 giugno 2019 arrivi al massimo della rispettiva classe - fatto improbabile a causa della fluttuazione naturale del personale e dell'età relativamente alta di alcuni dipendenti - si avrebbe una massa salariale di CHF 1'391'110.00. Con il nuovo ROD e applicando le stesse ipotesi, questo importo si assesterebbe a CHF 1'485'836.10, corrispondente a un ipotetico aumento massimo quantificabile in ca. CHF 94'700.00, pari al 6.81 %.
- L'impatto finanziario a lungo termine è difficile da cifrare, essendo lo stesso dipendente da molteplici fattori, che nella situazione attuale possono solo essere ipotizzati. L'evoluzione dei costi dipende infatti dalla struttura d'età e dalle qualifiche del personale, dalle fluttuazioni di personale (partenze per dimissioni o pensionamento, nuove assunzioni), dal riconoscimento di prestazioni straordinarie, da eventuali riclassificazioni o cambiamenti di funzione. Tenuto conto dell'età media relativamente alta del personale già in servizio, si può immaginare che questo fatto tenderà a moderare l'evoluzione dei costi a medio-lungo termine.

Malgrado questi aumenti, il nostro Consorzio rimane, a livello salariale, nella fascia bassa rispetto agli altri enti che adempiono a compiti analoghi.

8 Proposta di nuovo Regolamento concernente le indennità agli organi consortili

Contestualmente alla riscrittura delle disposizioni concernenti i collaboratori del Consorzio, la Delegazione ha ritenuto opportuno proporre la revisione completa delle disposizioni concernenti la remunerazione degli organi consortili, proponendo un nuovo Regolamento che riprende nella sostanza – riordinandolo - il precedente Regolamento e l'Addendum esplicativo allestito dalla Delegazione medesima.

La modifica più sostanziale riguarda l'aggiornamento delle indennità fisse riconosciute ai membri della Delegazione consortile e l'inserimento di una nuova modesta indennità al Presidente del Consiglio consortile. L'importo assoluto delle indennità rimane a livelli modesti, se commisurato alla responsabilità ed all'impegno in tempo richiesto dalla funzione.

Il rimborso spese viene regolato sulla base delle disposizioni valide per l'insieme dei collaboratori.

Rispetto alle indennità fisse attualmente riconosciute, l'aumento annuo complessivo si quantifica in **CHF 17'500.00**.

9 Conclusioni

Il nuovo Regolamento organico e il nuovo Regolamento concernente le indennità agli organi rappresentano un tassello fondamentale per garantire al Consorzio un'efficace organizzazione operativa, basata su organi e collaboratori qualificati e motivati. Quanto proposto permette al Consorzio di dotarsi di basi legali moderne e adeguate agli sviluppi più recenti, allineandosi allo standard vigente per il settore pubblico nel Cantone Ticino.

Il progetto di nuovo ROD è stato sottoposto alla Commissione del personale nei mesi di giugno-luglio 2019; la consultazione ha permesso di recepire alcune osservazioni e di conseguentemente apportare alcune modifiche, integrate nel testo qui proposto.

Parimenti, il progetto di nuovo ROD è stato trasmesso per un esame preliminare alla Sezione degli enti locali. Le osservazioni pervenute sono state praticamente integralmente considerate nella versione finale.

10 Dispositivo di risoluzione

Richiamato quanto precede, ai sensi dei disposti dell'art. 17 LCCom e dell'art. 7 dello Statuto CDV, la Delegazione consortile propone al Consiglio consortile di risolvere:

1. E' adottato il nuovo Regolamento organico del Consorzio depurazione acque del Verbano (ROD CDV), che annulla e sostituisce l'attuale Regolamento del 27 ottobre 2010.
2. L'entrata in vigore è stabilita al 01.01.2020, riservata l'approvazione dei Comuni consorziati e la ratifica da parte dell'Autorità di vigilanza.
3. E' adottato il nuovo Regolamento concernente le indennità agli organi del Consorzio depurazione acque del Verbano (RIDC CDV), che annulla e sostituisce l'attuale Regolamento del 27 ottobre 2010.

Con la massima stima.

Per il Consorzio Depurazione Acque
del Verbano

Il Presidente

Il Direttore

Ing. G. Calastri

Ing. M. Rossi

11 Allegati

- Regolamento organico dei dipendenti (ROD CDV)
- Ordinanza consortile (Funzioni e classificazioni)
- Scala stipendi
- Regolamento concernente le indennità agli organi consortili (RIDC CDV)

Locarno, 30 luglio 2019



Regolamento organico dei dipendenti

del Consorzio depurazione acque del Verbano, Locarno

in via di approvazione

Indice

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI	3
CAPITOLO I - CAMPO D'APPLICAZIONE	3
CAPITOLO II - CONSULTAZIONE DEL PERSONALE	3
CAPITOLO III - ASSUNZIONE E GESTIONE DEL PERSONALE	3
CAPITOLO IV - REGIME DEL RAPPORTO D'IMPIEGO.....	6
CAPITOLO V - VALUTAZIONE PERIODICA.....	7
CAPITOLO VI - DOVERI DEL DIPENDENTE	7
CAPITOLO VII - VIOLAZIONE DEI DOVERI DI SERVIZIO	10
CAPITOLO VIII - ONERE DI LAVORO E ASSENZE.....	11
CAPITOLO IX - DIRITTI DEL DIPENDENTE	13
CAPITOLO X - FORMAZIONE PROFESSIONALE	17
CAPITOLO XI - CLASSIFICAZIONE DELLE FUNZIONI, STIPENDI E INDENNITÀ	17
CAPITOLO XII - PREVIDENZA E ASSICURAZIONI	21
CAPITOLO XIII - CESSAZIONE DEL RAPPORTO D'IMPIEGO.....	22
CAPITOLO XIV - CONTESTAZIONI RELATIVE AL RAPPORTO D'IMPIEGO	23
TITOLO II - DISPOSIZIONI PARTICOLARI	24
TITOLO III - PROTEZIONE DEI DATI	25
TITOLO IV - DISPOSIZIONI TRANSITORIE, ABROGATIVE E FINALI.....	27
ALLEGATI	28

TITOLO I - Disposizioni generali

Capitolo I - Campo d'applicazione

Art. 1

¹Il presente regolamento regola i rapporti d'impiego con i dipendenti del *Consorzio depurazione acque del Verbano* (in seguito "Consorzio").

²Le denominazioni professionali utilizzate nel presente regolamento si intendono al maschile e al femminile.

Capitolo II - Consultazione del personale

Art. 2

¹La Delegazione consortile informa il personale e la Commissione del personale in merito alla politica del personale.

²Consulta il personale, se del caso tramite la Commissione del personale:

- a) prima di procedere a modifiche del regolamento e delle ordinanze che definiscono le condizioni di lavoro del personale;
- b) prima di creare o modificare sistemi per il trattamento di dati che riguardano il personale;
- c) per questioni legate alla sicurezza sul lavoro e per i provvedimenti sull'igiene del lavoro;
- d) sulle questioni relative alla formazione ed all'aggiornamento del personale.

³La Commissione del personale e singoli dipendenti possono prendere posizione e presentare proposte su questioni professionali concernenti il Consorzio.

Capitolo III - Assunzione e gestione del personale

A. Norme generali

I. Autorità competente

Art. 3

¹Il conferimento della nomina e dell'incarico è di competenza della Delegazione consortile.

²È pure di competenza della Delegazione consortile l'incarico del personale ausiliario e dei supplenti.

II. Nazionalità, domicilio e sede di servizio

Art. 4

¹Le persone nominate devono godere dell'esercizio dei diritti civili.

²A giudizio della Delegazione consortile la nomina può essere subordinata al domicilio effettivo in Svizzera, nel Cantone o nel comprensorio consortile.

³A ogni dipendente è assegnata una o più sedi di servizio, se prevista dalla descrizione della funzione.

III. Persone disabili

Art. 5

La Delegazione consortile può adoperarsi per garantire pari opportunità ai dipendenti e ai candidati disabili o con problemi sociali.

Art. 6

¹La Delegazione consortile può promuovere l'assunzione di persone disabili o con problemi sociali, favorendone la reintegrazione, compatibilmente con le esigenze di servizio.

²Essa prende i necessari provvedimenti per adeguare l'ambiente professionale alle esigenze dei suoi dipendenti disabili o con problemi sociali, segnatamente per quanto concerne la sistemazione dei locali di lavoro, l'equipaggiamento, l'orario di lavoro e le possibilità di perfezionamento professionale.

Art. 7

Se ha ragioni fondate di sospettare che la sua candidatura è stata respinta a causa della sua disabilità il candidato disabile o con problemi sociali può esigere che la Delegazione consortile gli esponga per iscritto le ragioni di tale decisione.

IV. Mobilità interna

Art. 8

¹La Delegazione consortile promuove la mobilità interna tenendo conto delle esigenze del personale e di quelle di servizio.

²Per i dipendenti, gli scambi possono essere autorizzati dalla Delegazione consortile quando vi sia l'accordo tra i dipendenti ed i rispettivi dipendenti dirigenti.

B. Nomina

I. In generale

1. Definizione

Art. 9

La nomina è l'atto amministrativo con cui il dipendente viene assunto a tempo indeterminato e assegnato ad una funzione.

2. Presupposti

Art. 10

¹La nomina è subordinata ai titoli di studio o di formazione e ai requisiti di età, di idoneità e di preparazione contemplati nella descrizione della funzione individuale e pubblicati nel bando di concorso.

²In presenza di candidati con requisiti di idoneità equivalenti, la conoscenza delle lingue nazionali, del territorio, della cultura e delle istituzioni del Cantone e della Confederazione è valutata quale titolo preferenziale per la nomina.

³Il servizio svolto alle dipendenze di altre amministrazioni pubbliche o private può supplire, a giudizio della Delegazione consortile, alla carenza di un titolo di studio rispettivamente di formazione o di altri requisiti.

⁴La nomina è subordinata all'esito di una visita da parte di un medico di fiducia della Delegazione consortile che attesti l'idoneità psicofisica del candidato allo svolgimento della funzione per la quale egli concorre.

3. Somme di riscatto

Art. 11

Il Consorzio può contribuire al pagamento di eventuali somme di riscatto nella misura massima del 50%, se la nomina è nell'evidente suo interesse. Il pagamento a favore dell'Istituto di previdenza avviene mediante versamento unico al momento dell'assunzione.

4. Grado d'occupazione

Art. 12

¹La nomina avviene a orario completo o parziale, ritenuto che il grado di occupazione non può essere inferiore alla metà dell'orario completo.

²Il Consorzio favorisce l'impiego a tempo parziale, con pari diritti tra chi lavora con questa formula e chi lavora a tempo pieno (classe di stipendio, indennità, gratifiche, riconoscimento delle ore straordinarie, promozioni, aggiornamento). La nomina a orario parziale, se richiesta, deve essere concessa quando le esigenze di servizio lo permettono; alle stesse condizioni la Delegazione consortile può concedere riduzioni d'orario ai dipendenti già in servizio.

³Il grado di occupazione minimo per occupare una funzione dirigente è dell'80 %; gradi di occupazione inferiori possono essere autorizzati in casi giustificati.

⁴In caso di pensionamento parziale il dipendente mantiene la nomina per il grado d'occupazione residuo.

⁵In caso di grado d'occupazione parziale lo stipendio e le indennità sono calcolati in proporzione all'attività prestata.

II. Concorso

1. In generale

Art. 13

¹La nomina ha luogo in base ad un concorso pubblicato nel Foglio ufficiale cantonale ed esposto agli albi comunali dei Comuni consorziati per la durata minima di 15 giorni.

²In caso di urgenza, la durata del concorso può essere ridotta ad un minimo di 8 giorni dalla pubblicazione.

³Per giustificati motivi e per favorire la mobilità interna la Delegazione consortile può prescindere dalla pubblicazione del concorso; in questo caso deve indire un concorso interno aperto unicamente ai propri dipendenti.

⁴In casi eccezionali la Delegazione consortile può prescindere dalla pubblicazione del concorso e procedere direttamente all'assunzione, ma ne deve dare una volta all'anno informazione al Consiglio consortile.

2. Documentazione

Art. 14

¹I concorrenti devono produrre i titoli di studio o di formazione, eventuali certificati di lavoro, un'autocertificazione dello stato di salute, l'estratto del casellario giudiziale ed eventuali altri documenti richiesti dal bando di concorso.

²Sono esonerati dalla presentazione dei documenti i dipendenti consortili già nominati o incaricati.

³I requisiti di idoneità, di attitudine psicofisica o di preparazione possono essere accertati, a giudizio della Delegazione consortile, mediante esame.

C. Incarico

I. Definizione

Art. 15

¹L'incarico è l'atto amministrativo con cui il dipendente viene assunto per un periodo determinato.

²L'incarico è conferito secondo i presupposti e la procedura previsti per la nomina. Il bando di concorso indica la durata dello stesso.

³L'incarico può essere rinnovato.

⁴La durata complessiva dell'incarico non può superare 3 anni; rimangono riservati i casi di cui all'art. 16.

II. Casi di applicazione

Art. 16

L'incarico è conferito in luogo della nomina:

- a) quando il grado di occupazione è inferiore al 50%;
- b) quando il titolare ha ottenuto un congedo o è occupato con altri incarichi;
- c) quando, in difetto di concorrenti idonei, si debba ricorrere a candidati sprovvisti dei requisiti di nomina;
- d) per il personale in formazione compreso quello in apprendistato;
- e) quando l'assunzione è vincolata alla durata effettiva di un progetto.

III. Procedura

Art. 17

Nei casi previsti dall'art. 16 lett. a) e b) si può prescindere dalla procedura di concorso per rinnovare l'incarico ai dipendenti che hanno dato buona prova e che confermano la loro disponibilità entro un termine assegnato.

Capitolo IV - Regime del rapporto d'impiego

A. In generale

I. Periodo di prova

Art. 18

¹I primi dodici mesi di servizio sono considerati di prova.

²Per il personale in formazione, compreso quello in apprendistato, il periodo di formazione non è considerato quale periodo di prova. I primi dodici mesi, a contare dall'entrata in funzione al termine della formazione del personale di cui all'art. 16 lett. d), sono considerati di prova. È riservato l'art. 130 cpv. 2 LOC.

³Se la prova non è soddisfacente, la Delegazione consortile può dare in ogni tempo la disdetta all'interessato con preavviso di un mese per la fine di ogni mese; la disdetta deve essere motivata.

⁴Analogo diritto di disdetta spetta all'interessato.

⁵Nei casi dubbi, la Delegazione consortile ha la facoltà di prolungare il periodo di prova per ulteriori due periodi di sei mesi.

⁵La nomina in altra funzione a seguito di concorso interno è assimilata a nuova nomina e comporta la decorrenza di un nuovo periodo di prova secondo quanto previsto dal cpv. 1.

II. Trasferimento e assegnazione ad altra funzione

Art. 19

¹Se le esigenze di servizio lo richiedono, la Delegazione consortile può trasferire i dipendenti da una sede di servizio ad un'altra, nell'ambito della stessa funzione, o da una funzione ad un'altra funzione adeguata nella medesima sede di servizio o in altra sede.

²Il dipendente dev'essere sentito.

³La decisione di trasferimento dev'essere motivata e comunicata tempestivamente all'interessato.

⁴Le esigenze del dipendente trasferito, nella misura del possibile, devono essere tenute in considerazione.

⁵Il trasferimento può avvenire anche su richiesta del dipendente.

⁶Qualora il trasferimento sia richiesto dal dipendente o giustificato dall'impossibilità di adempiere ai compiti previsti dal mansionario, la Delegazione consortile può adattare lo stipendio alla nuova funzione effettivamente svolta, oppure – in caso di mancato accordo da parte del dipendente – disdire il rapporto d'impiego secondo l'art. 83 cpv. 3 lett. f).

B. Rapporti speciali
I. Personale ausiliario

Art. 20

¹Il personale stagista, supplente, avventizio e consimile è assunto quale personale ausiliario.

²Il rapporto d'impiego del personale ausiliario è retto dal diritto privato (art. 319 segg. CO) ed è disciplinato da un'apposita ordinanza.

Capitolo V - Valutazione periodica

Art. 21

¹L'operato e il potenziale di sviluppo del dipendente devono essere valutati annualmente da un superiore gerarchico.

²La Delegazione consortile ne disciplina i particolari con apposita ordinanza.

³Di principio se al dipendente si conferma per il secondo anno consecutivo una valutazione insufficiente, la Delegazione consortile verifica la possibilità di offrire un'altra funzione più semplice o, in assenza di alternative, si dà avvio alla procedura di disdetta.

Capitolo VI - Doveri del dipendente

A. Doveri di servizio

I. In generale

Art. 22

¹I dipendenti agiscono in conformità alle leggi e agli interessi del Consorzio, svolgendo personalmente il proprio servizio e dedicandovi la loro intera attività lavorativa. Durante il tempo di lavoro non possono occuparsi di attività estranee alla funzione, riservati i casi d'urgenza o di necessità per i quali la decisione spetta preventivamente al superiore di riferimento o al Direttore.

²Essi svolgono coscientemente i compiti loro affidati, contribuendo con spirito di iniziativa e di collaborazione al miglioramento della qualità e dell'efficienza del servizio alla collettività. La Direzione sottopone per approvazione alla Delegazione consortile le descrizioni delle funzioni individuali ed i requisiti necessari per l'assunzione. Le descrizioni delle funzioni possono essere aggiornate in ogni tempo.

³I dipendenti sono tenuti a partecipare ai corsi di formazione e aggiornamento definiti obbligatori dalla Delegazione consortile e si rendono disponibili al perfezionamento e alla riqualificazione professionale.

⁴I dipendenti si aiutano e si sostituiscono vicendevolmente nel loro servizio, senza compenso.

⁵Al dipendente può essere richiesto di supplire un altro di funzione superiore. In tal caso la Delegazione consortile può accordare, dal 31esimo giorno lavorativo consecutivo di supplenza, un'indennità pari alla differenza di stipendio percepito e quello che percepirebbe se fosse promosso nella funzione del supplito. Va considerato il grado di occupazione svolto quale supplente.

⁶Il Direttore svolge la funzione di capo del personale e in questa funzione assicura la sorveglianza. La direzione, la distribuzione e l'organizzazione del lavoro sono assicurati dal Direttore in collaborazione con i dipendenti dirigenti.

II. Comportamento

Art. 23

1 Il dipendente deve mostrarsi degno della stima e della fiducia richieste dalla sua funzione pubblica e tenere un contegno corretto e dignitoso sia nello svolgimento della funzione stessa sia nella vita privata.

2 Egli si comporta con tatto e cortesia nelle relazioni con il pubblico e verso i superiori ed i colleghi.

III. Dipendenti dirigenti

Art. 24

1 I dipendenti dirigenti sono definiti dalla Delegazione consortile e organizzano, dirigono, coordinano e verificano il lavoro dei loro collaboratori.

2 Essi contribuiscono a promuovere ed attuare tutti i provvedimenti atti a migliorare l'efficienza e la qualità delle prestazioni del loro servizio, assicurandone il corretto funzionamento.

3 I dipendenti dirigenti sono tenuti ad essere reperibili telefonicamente anche oltre l'orario di lavoro in modo da garantire l'operatività degli impianti consortili.

B. Occupazioni accessorie

Art. 25

1 Per l'esercizio di un'occupazione accessoria, anche se temporanea e/o non remunerata, occorre l'autorizzazione preventiva della Delegazione consortile.

2 Il dipendente non può esercitare un'occupazione accessoria remunerata o non remunerata che sia incompatibile con la funzione o che vi arrechi pregiudizio, che comprometta l'adempimento dei doveri di servizio o che costituisca concorrenza nel campo professionale.

3 La Delegazione consortile può subordinare il rilascio dell'autorizzazione alla riduzione temporanea del grado di occupazione.

C. Cariche pubbliche

Art. 26

1 Per esercitare una carica pubblica il dipendente deve ottenere il permesso dalla Delegazione consortile.

2 Il permesso deve essere negato quando dalla carica pubblica derivano limitazioni importanti nell'esercizio della funzione; la Delegazione consortile può far dipendere il permesso dal trasferimento ad altra funzione o dalla riduzione temporanea del grado di occupazione.

3 Rimangono riservati i casi di incompatibilità stabiliti dalla legge.

D. Divieto di accettare doni

Art. 27

1 È vietato ai dipendenti di chiedere, accettare o farsi promettere, per sé o per altri, doni o altri profitti, per atti inerenti ai loro doveri e competenze d'ufficio; la Delegazione ne disciplina i particolari e le eccezioni mediante ordinanza.

2 Vi è violazione dei doveri di servizio anche quando un terzo, complice il dipendente, chiede, accetta o si fa promettere doni o profitti.

3 È altresì vietato intrattenere interessi preponderanti con fornitori del Consorzio e utilizzare materiali, mezzi e infrastrutture del Consorzio per scopi privati o di terzi.

E. Segreto d'ufficio

Art. 28

¹È vietato al dipendente divulgare gli affari di servizio che devono rimanere segreti per il loro carattere, per le circostanze o in virtù d'istruzioni speciali.

²Tale obbligo sussiste anche dopo la cessazione del rapporto d'impiego.

F. Attività private dopo la cessazione del rapporto d'impiego

Art. 29

¹Dopo la cessazione del rapporto d'impiego, le persone che intraprendono un'attività privata dipendente o indipendente non possono assumere mandati di rappresentanza nell'ambito di pratiche che hanno già trattato in precedenza come dipendenti del Consorzio.

²Una dichiarazione in tal senso viene sottoscritta al momento della nomina o dell'incarico.

G. Deposizione in giudizio

Art. 30

¹Senza il permesso della Delegazione consortile non è consentito al dipendente asportare documenti d'ufficio né deporre in giudizio come parte, teste o perito giudiziario su contestazioni che egli conosce in virtù della sua carica o delle sue funzioni.

²Il permesso è necessario anche dopo la cessazione del rapporto d'impiego.

³L'autorizzazione può essere rifiutata soltanto se lo esige un preminente interesse pubblico.

H. Obbligo di denuncia

Art. 31

¹Il dipendente che, nell'esercizio delle sue funzioni, ha notizia di un reato di azione pubblica è tenuto a farne immediato rapporto alla Delegazione consortile o al Ministero pubblico, trasmettendogli i verbali e gli atti relativi; qualora ne informi la Delegazione consortile, essa è tenuta a trasmettere immediatamente la segnalazione al Ministero pubblico.

²Chi in buona fede ha segnalato un'irregolarità non può, per tale motivo, essere penalizzato sul piano professionale.

I. Rapporti con gli organi d'informazione

Art. 32

Interviste o informazioni agli organi d'informazione su fatti concernenti l'attività del Consorzio possono essere rilasciate solo con il preventivo consenso della Delegazione consortile o, in casi urgenti, del Direttore o del suo sostituto designato.

Capitolo VII - Violazione dei doveri di servizio

A. Sanzioni disciplinari

I. In generale

Art. 33

1 Il dipendente che contravviene intenzionalmente o per negligenza ai suoi doveri è punito con una sanzione disciplinare. La medesima non pregiudica un'eventuale azione per risarcimento danni, né libera il dipendente dalla propria responsabilità civile o penale.

2 Le trasgressioni ai doveri di servizio sono punite dalla Delegazione consortile con le seguenti sanzioni disciplinari:

- a) l'ammonimento;
- b) la multa sino a fr. 3'000.--;
- c) la riduzione dello stipendio fino ad un massimo del 10%, durante un anno al massimo; la sospensione dall'impiego con privazione totale o parziale dello stipendio fino a 8 mesi

II. Commisurazione

Art. 34

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.

III. Autorità competenti

Art. 35

1 La Delegazione consortile è competente a infliggere sanzioni disciplinari ai dipendenti.

2 Essa può delegare tale competenza alle istanze subordinate limitatamente alle sanzioni di cui alle lettere a) e b) dell'art. 33 cpv. 2.

B. Inchiesta disciplinare

I. In generale

Art. 36

1 Nessuna sanzione disciplinare può essere inflitta senza preventiva inchiesta.

2 Al dipendente deve essere data conoscenza dell'accusa mossagli e dei risultati dell'inchiesta; egli può farsi assistere da un procuratore.

3 Tutte le sanzioni devono essergli comunicate per iscritto e motivate, con l'indicazione dei mezzi e dei termini di ricorso.

4 L'inchiesta disciplinare può essere congiunta con l'accertamento ai fini dell'azione contro il dipendente ai sensi degli art. 13-28 della Legge sulla responsabilità civile degli enti pubblici e degli agenti pubblici del 24 ottobre 1988.

II. Competenza

Art. 37

¹L'inchiesta disciplinare è condotta dall'autorità competente per infliggere le sanzioni.

²Tale competenza può essere delegata ad istanze subordinate. È ammesso il concorso di specialisti esterni.

C. Sospensione in caso d'inchiesta

Art. 38

¹Se l'interesse del Consorzio o dell'inchiesta lo esige, la Delegazione consortile ha la facoltà di sospendere anche immediatamente dalla carica oppure trasferire provvisoriamente ad altra funzione il dipendente nei confronti del quale è stata avviata un'inchiesta disciplinare.

²La decisione di sospensione provvisoria, debitamente motivata e con l'indicazione dei mezzi e dei termini di ricorso, è notificata immediatamente all'interessato. Il ricorso non ha effetto sospensivo.

D. Prescrizione, termini e abbandono

Art. 39

¹La 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.

²La decisione disciplinare deve essere presa e comunicata all'interessato entro un mese dalla chiusura dell'inchiesta.

³Se i presupposti per una sanzione disciplinare non sono dati, il procedimento formalmente aperto dev'essere chiuso con una decisione di abbandono.

Capitolo VIII - Onere di lavoro e assenze

A. Onere di lavoro

Art. 40

¹L'orario normale di lavoro è di 40 ore settimanali; sono riservate le disposizioni delle ordinanze speciali per determinate categorie, le disposizioni d'urgenza e quelle decise dalla Delegazione consortile per circostanze straordinarie.

²L'orario di lavoro normale è stabilito dalla Delegazione consortile, che stabilisce pure i turni. Questi compiti possono essere delegati al Direttore.

³Il lavoro notturno a turni è compensato nella misura del 10% in tempo libero o in denaro secondo le modalità stabilite dalla Delegazione consortile, tramite ordinanza specifica.

B. Lavoro straordinario

I. Definizione

Art. 41

È considerato lavoro straordinario quello che, ad esclusione dei casi di supplenza, adempie le seguenti condizioni cumulative:

- a) supera il normale orario settimanale,
- b) è svolto al di fuori della normale fascia oraria,
- c) è ordinato o giustificato dal proprio superiore.

II. Obbligo

Art. 42

¹Il lavoro straordinario deve rivestire carattere eccezionale e deve essere recuperato, in linea di principio, in tempo libero. Il recupero deve avvenire entro la fine dell'anno civile in cui il lavoro straordinario si è originato. A fine anno viene riconosciuto ad ogni dipendente un credito massimo di 16 ore da riportare all'anno successivo. Fanno eccezione le ore prestate fuori orario durante il mese di dicembre, che dovranno essere recuperate entro la fine del mese di marzo successivo. Le ore non compensate entro questi termini decadono senza compenso ulteriore.

²Quando le circostanze esigono un tempo di lavoro maggiore di quello previsto dal regolamento, il dipendente è tenuto a prestare ore supplementari nella misura in cui sia in grado di farlo e lo si possa ragionevolmente pretendere da lui secondo le regole della buona fede.

³Le ore di lavoro straordinario effettuate dagli impiegati dirigenti o con funzione apicale vengono compensate in base alla relativa ordinanza.

⁴Il lavoro straordinario non può in ogni caso superare le 150 ore annuali.

C. Giorni di riposo

Art. 43

¹I dipendenti hanno diritto di riposo il sabato, la domenica e nei giorni festivi riconosciuti come pure il pomeriggio delle viglie di Natale e di Capodanno, il pomeriggio del martedì grasso o il mercoledì mattina delle Ceneri nonché in circostanze particolari per disposizione della Delegazione consortile.

²Il pomeriggio delle viglie dei giorni festivi riconosciuti, l'onere lavorativo giornaliero è ridotto di un'ora.

³I dipendenti che per la natura del loro impiego prestano servizio a turni hanno diritto ad un numero di giorni di riposo pari a quelli di cui al cpv. 1. In ogni caso sono loro garantiti due giorni di riposo settimanali che cadono di sabato e domenica almeno una volta al mese.

D. Assenze

I. Assenze prevedibili

Art. 44

¹Le assenze prevedibili quali vacanze, congedi, cure, servizio militare o di protezione civile facoltativi o per qualunque altro motivo devono essere tempestivamente preannunciate e autorizzate dal Direttore.

²Le assenze per servizi e impegni di natura obbligatoria devono essere tempestivamente annunciate al Direttore.

II. Assenze non prevedibili

Art. 45

¹ Le assenze non prevedibili quali malattia, infortunio o per qualunque altro motivo devono essere immediatamente annunciate al Direttore e adeguatamente giustificate.

² In caso di assenza per ragioni di salute il dipendente deve presentare un dettagliato certificato medico (sul grado e sulla durata dell'inabilità lavorativa, e ev. sulle modalità di svolgimento del lavoro):

- a) se l'assenza si protrae oltre i due giorni consecutivi;
- b) se l'assenza è immediatamente precedente o posteriore alle vacanze, ai giorni festivi, di riposo o di congedo;
- c) in ogni caso dopo la seconda assenza senza certificato medico nel corso dell'anno civile.

³ Le uscite di casa devono essere autorizzate dal medico curante sia nel corso della malattia o infortunio sia durante la convalescenza. E' riservata la facoltà della Delegazione consortile di far eseguire ogni necessario accertamento.

⁴ E' in particolare riservata la facoltà della Delegazione consortile di sottoporre il dipendente ad ulteriori accertamenti da parte di un medico di sua fiducia.

III. Assenze arbitrarie

Art. 46

¹ Le assenze non conformi a quanto previsto dagli art. 44 e 45 sono considerate arbitrarie e comportano la riduzione dello stipendio.

² Restano riservate l'adozione di misure disciplinari e la disdetta del rapporto d'impiego.

Capitolo IX - Diritti del dipendente

A. Stipendio

Art. 47

¹ I dipendenti percepiscono, per l'attività prestata, lo stipendio, i supplementi e le indennità previsti dagli artt. 62 - 78 del presente regolamento.

² Il diritto allo stipendio ed a eventuali indennità decorre dal giorno dell'entrata in funzione effettiva e si estingue al momento della cessazione del rapporto d'impiego.

³ Lo stipendio è corrisposto in tredici mensilità. La tredicesima mensilità è pagata a metà dicembre.

B. Vacanze

I. In generale

Art. 48

1 I dipendenti hanno diritto alle seguenti vacanze annue:

- a) 4 settimane da 20 anni compiuti e sino a 49 anni compiuti;
- b) 5 settimane sino a 20 anni compiuti e a contare dall'anno in cui compiono 50 anni di età;
- c) 6 settimane a contare dall'anno in cui compiono 60 anni di età.

2 In deroga a quanto stabilito al cpv. 1, la Delegazione consortile ha la facoltà di determinare mediante ordinanza il diritto alle vacanze di quei dipendenti che svolgono attività di tipo particolare.

3 Le vacanze dovranno essere effettuate secondo un piano da stabilire ogni anno entro il mese di febbraio, presentato al Direttore. Le vacanze devono essere pianificate in modo da garantire il normale funzionamento dei servizi ed un'equa rotazione fra i dipendenti. Il Direttore può differire il periodo delle vacanze stabilite se ragioni o necessità urgenti e improrogabili di servizio lo esigono.

II. Casi particolari

Art. 49

1 Quando i giorni festivi ufficiali e i pomeriggi liberi designati dall'art. 43 cpv. 1 cadono in un periodo di vacanza, all'impiegato è concesso di compensarli con giorni di vacanza, sempreché non coincidano con sabati o domeniche liberi.

2 Chi entra in servizio nel corso dell'anno civile o chi lo interrompe temporaneamente a seguito dell'ottenimento di un congedo non pagato o per altra analoga circostanza, ha diritto alle vacanze proporzionalmente alla durata del servizio prestato.

3 Il diritto alle vacanze si estingue il 31 marzo dell'anno successivo. In casi particolari questo termine può essere prorogato dalla Delegazione consortile, in ogni caso non oltre il 30 settembre.

III. In caso di assenze

Art. 50

1 Quando le assenze per servizio militare svizzero obbligatorio, protezione civile svizzera obbligatoria, servizio civile sostitutivo svizzero, malattia o infortunio senza colpa dell'impiegato superano i due mesi nel corso dell'anno civile, il periodo delle vacanze è ridotto proporzionalmente a tale eccedenza, fermo restando il diritto alla metà dei giorni di vacanza previsti, se il dipendente ha lavorato almeno tre mesi.

2 Il diritto alle vacanze non viene ridotto per assenze dovute a congedo pagato di maternità.

3 Il dipendente che si ammala o subisce infortunio durante le vacanze è tenuto ad annunciare il caso entro tre giorni, trasmettendo un certificato medico. In caso di omissione della notifica i giorni di malattia o infortunio sono computati come vacanze. Non sono considerati casi d'infortunio quelli che consentono di muoversi liberamente o con lievi limitazioni, né i casi di malattia che durano meno di tre giorni.

C. Protezione delle donne in gravidanza

Art. 51

Le donne in gravidanza possono essere occupate solo nell'orario normale e possono assentarsi mediante semplice avviso.

D. Congedi pagati

Art. 52

¹I dipendenti possono beneficiare dei seguenti congedi pagati:

- a) per affari sindacali come pure per la formazione sindacale, al massimo 12 giorni lavorativi all'anno;
- b) per affari pubblici al massimo 12 giorni lavorativi all'anno;
- c) per il volontariato sociale, per il volontariato svolto nelle colonie e per il congedo gioventù di cui all'art 329e CO, al massimo 8 giorni lavorativi all'anno;
- d) per l'attività di sportivo d'élite, come pure per la frequenza dei corsi di Gioventù e Sport 8 giorni lavorativi all'anno;
- e) per matrimonio e unione domestica registrata, 8 giorni consecutivi da effettuare entro 6 mesi dalla celebrazione del rito civile;
- f) per malattia grave del coniuge, del partner registrato, dei figli, della madre e del padre, previa presentazione di un certificato medico, massimo 10 giorni lavorativi all'anno;
- g) per decesso del coniuge o del partner registrato o di figli 5 giorni lavorativi;
- h) per decesso dei genitori, di fratelli o sorelle 3 giorni lavorativi;
- i) per malattia dei figli in età inferiore ai 10 anni, previa presentazione di un certificato medico, al massimo 3 giorni lavorativi all'anno;
- j) per nascite di figli 5 giorni lavorativi;
- k) per decesso di nonni, suoceri, genero, nuora, cognati, nipoti e zii e per analoghi gradi di parentela del partner registrato, per matrimonio o unione registrata di figli, fratelli, sorelle e genitori, 1 giorno lavorativo;
- l) per trasloco 1 giorno lavorativo;
- m) per assenze di breve durata non altrimenti programmabili, per visite mediche o dentistiche, per terapie prescritte dal medico, per convocazioni o citazioni di un'autorità, il tempo necessario; chi lavora a tempo parziale o a turni deve per principio programmare queste assenze durante il tempo libero.

²I congedi di cui al cpv. 1 lett. a), b), c), d) sono concessi compatibilmente con le esigenze di servizio e non possono superare, se cumulati, un limite massimo di 12 giorni all'anno.

³Se per ragioni di servizio il dipendente non gode di una o più feste infrasettimanali, egli ha diritto entro il medesimo mese al loro ricupero con altrettanti giorni di congedo.

E. Congedo maternità, parentale e allattamento

Art. 53

¹In caso di maternità, la dipendente ha diritto a un congedo pagato di 16 settimane. Le 16 settimane possono comprendere, dopo la quattordicesima settimana, anche un periodo di lavoro a tempo parziale, almeno del 50%, per un massimo di 4 settimane.

²Il congedo di maternità inizia al più tardi al momento del parto; nell'ambito di questo congedo, 2 settimane al massimo possono essere effettuate prima del parto.

³La dipendente può beneficiare in caso di parto di un congedo non pagato, totale o parziale, per un massimo di 9 mesi.

⁴Nei limiti stabiliti dal cpv. 3, il congedo può essere concesso interamente o parzialmente al padre.

⁵Le madri allattanti possono usufruire del tempo necessario per allattare, in base alla legislazione federale sul lavoro.

F. Congedo per adozione

Art. 54

¹In caso di adozione o di affido in vista di adozione di minorenni estranei alla famiglia, il dipendente, per giustificati motivi, ha diritto a un congedo pagato fino a un massimo di 16 settimane. Le 16 settimane possono comprendere, dopo la quattordicesima settimana, anche un periodo di lavoro a tempo parziale, almeno del 50%, per un massimo di 4 settimane.

²In caso di adozione, il dipendente può beneficiare di un congedo, totale o parziale, non pagato per un massimo di 9 mesi.

³I congedi pagati e non pagati per adozione sono concessi unicamente se il coniuge del dipendente non può beneficiare di analogo diritto o se vi ha definitivamente rinunciato. Nel caso in cui entrambi i coniugi ne abbiano diritto, essi possono comunque ripartirsi liberamente il periodo di congedo, entro il limite massimo previsto dai cpv. 1 e 2.

G. Congedo per aggiornamento e perfezionamento

Art. 55

Ai dipendenti possono essere concessi congedi pagati o non pagati per l'aggiornamento e il perfezionamento professionale secondo le modalità definite da una ordinanza specifica.

H. Congedi non pagati

Art. 56

¹La Delegazione consortile può concedere al dipendente nel corso della carriera un congedo totale o parziale con deduzione di stipendio e relativi supplementi e indennità, conservando per un periodo massimo di 2 anni la validità del rapporto d'impiego.

²In casi eccezionali, la Delegazione consortile può prolungare la durata complessiva di un congedo parziale sino a 4 anni.

I. Attestato di servizio

Art. 57

¹A ogni dipendente che lascia il servizio viene rilasciato un attestato che indica la natura e la durata del rapporto d'impiego e si pronuncia sulle sue prestazioni e sulla sua condotta.

²A richiesta esplicita del dipendente, l'attestato deve essere limitato alla natura e alla durata del rapporto d'impiego.

J. Diritti sindacali

Art. 58

¹I dipendenti hanno il diritto di affiliarsi ad organizzazioni sindacali.

²È ammessa l'esplicazione di attività sindacali sul posto di lavoro compatibilmente con i doveri relativi alla funzione e con le esigenze del servizio.

K. Protezione della sfera personale

Art. 59

¹I dipendenti hanno diritto al rispetto della loro dignità e della loro integrità fisica e psichica.

²A tutela della loro personalità, segnatamente in materia di molestie psicologiche e sessuali, la Delegazione consortile adotta le necessarie misure di informazione e di prevenzione.

L. Conciliazione

Art. 60

¹Ogni dipendente al quale viene prospettata la disdetta del rapporto d'impiego al di fuori del periodo di prova può sottoporre il suo caso, entro un termine di 15 giorni, ad una Commissione conciliativa; la Delegazione consortile ne stabilisce composizione e funzionamento mediante ordinanza.

²La Commissione è tenuta ad indire, entro un termine di 15 giorni, un'udienza di conciliazione ed a comunicare al più presto alla Delegazione consortile se le parti hanno raggiunto un accordo.

³Le controversie relative a discriminazioni ai sensi della legge federale sulla parità dei sessi del 24 marzo 1995 sottostanno all'esperimento di conciliazione conformemente alla legge di applicazione della legge federale sulla parità dei sessi nei rapporti di lavoro di diritto pubblico del 24 giugno 2010.

⁴L'avvio di una procedura di conciliazione esclude l'altra.

⁵Durante la fase di conciliazione, la procedura di disdetta rimane sospesa. Il dipendente può essere tuttavia sospeso provvisoriamente dalla carica e privato totalmente o parzialmente dallo stipendio, se l'interesse del Consorzio o della procedura lo esige, in applicazione dell'art 84 del presente regolamento.

Capitolo X - Formazione professionale

Art. 61

¹La Delegazione consortile promuove lo sviluppo delle risorse umane; essa organizza, a tale scopo, la formazione, il perfezionamento e l'aggiornamento professionale dei dipendenti, tenuto conto delle esigenze del Consorzio e dei dipendenti stessi.

²La Delegazione consortile può subordinare la frequenza di corsi di perfezionamento professionale alla continuazione del rapporto d'impiego per un determinato periodo.

³La Delegazione consortile definisce mediante ordinanza le modalità di recupero dei costi in caso di scioglimento del rapporto d'impiego prima della scadenza del periodo, a richiesta o per colpa del dipendente.

⁴Le funzioni che richiedono particolare preparazione possono essere messe preliminarmente a concorso interno; i prescelti conservano durante la formazione lo statuto precedente e non hanno diritto alla nomina nella nuova funzione.

Capitolo XI - Classificazione delle funzioni, stipendi e indennità

A. Classificazione delle funzioni

Art. 62

¹L'elenco delle funzioni attribuite ai dipendenti nominati e incaricati e la relativa classificazione sono stabiliti dalla Delegazione consortile e dettagliati in una specifica ordinanza.

²La classificazione consiste nell'assegnazione di una classe di stipendio a una determinata funzione.

³La classificazione delle funzioni avviene sulla base di una valutazione trasparente e non discriminatoria, fondata su elementi oggettivi e di confronto con realtà paragonabili.

⁴Una nuova valutazione delle funzioni viene elaborata se gli elementi che ne determinano la classificazione attuale si sono modificati in maniera significativa e durevole.

B. Stipendi

I. Scala stipendi

Art. 63

I dipendenti del Consorzio vengono retribuiti sulla base della scala prevista dalla Legge sugli stipendi degli impiegati dello Stato del 23 gennaio 2017.

II. Stipendio iniziale

Art. 64

Il dipendente di nuova nomina percepisce di regola il minimo dello stipendio della classe attribuita alla funzione. La Delegazione consortile può, per circostanze, meriti, preparazione, capacità e compiti particolari, fissare al momento della nomina uno stipendio superiore, concedendo aumenti annuali supplementari.

III. Aumenti annuali

Art. 65

¹I dipendenti hanno diritto a un aumento annuale di stipendio corrisposto secondo la scala stipendi, riservata l'applicazione dei cpv. 4 e 5, per un massimo di 15 aumenti secondo la scala stipendi applicabile ai dipendenti dello Stato per la classe attribuita alla funzione occupata.

²Gli aumenti annuali vengono corrisposti all'inizio dell'anno civile.

³Il dipendente matura l'aumento se all'inizio dell'anno civile ha compiuto almeno 6 mesi di servizio: se ne ha prestati meno l'aumento è computato solo a contare dall'anno successivo. Questa regola fa stato anche per le interruzioni di servizio non pagate.

⁴Se le prestazioni del dipendente sono insufficienti e riconosciute come tali in sede di valutazione periodica delle prestazioni (art. 21), la Delegazione consortile può bloccare il riconoscimento dell'aumento annuale mediante decisione formale. Il dipendente dev'essere sentito.

⁵Se le prestazioni del dipendente che ha già raggiunto il quindicesimo aumento annuale sono ritenute particolarmente meritevoli e riconosciute come tali in sede di valutazione periodica delle prestazioni (art. 21), la Delegazione consortile può riconoscere al massimo ulteriori nove aumenti annuali, fino al raggiungimento di 24 aumenti annui (pari al massimo della classe secondo la scala degli stipendi applicabile ai dipendenti dello Stato). Questi aumenti faranno oggetto di decisione formale della Delegazione, su proposta del Direttore. Per il Direttore e il Responsabile amministrativo decide la Delegazione consortile

IV. Promozioni

Art. 66

Se il dipendente assume una diversa funzione per promozione o per nomina, il nuovo salario corrisponde almeno a quello previsto nella funzione precedente.

V. Modalità di pagamento

Art. 67

Gli stipendi e le indennità vengono pagati entro il 25 di ogni mese. Il dipendente che entra in servizio a mese iniziato percepisce lo stipendio *pro rata temporis*.

VI. Indennità di rincarò

Art. 68

¹Ai dipendenti è riconosciuto il diritto all'indennità di rincarò nei termini e nei modi stabiliti dalla Delegazione consortile. Prima della decisione, la Delegazione raccoglie il parere della Commissione del personale.

²La scala stipendi di base è quella valida per i dipendenti dello Stato alla data 01.01.2020. Il rincarò s'intende compensato fino a tale data.

VII. Stipendio orario

Art. 69

Lo stipendio orario è calcolato dividendo quello annuale per 1'780 ore.

VIII. Stipendio durante il servizio militare, servizio civile sostitutivo e protezione civile

Art. 70

¹Durante le assenze per servizio militare svizzero, servizio civile sostitutivo o di protezione civile svizzera obbligatori i dipendenti hanno diritto all'intero stipendio; l'indennità per perdita di guadagno spetta al Consorzio.

²Per servizio militare obbligatorio si intende il servizio prestato nell'esercito svizzero segnatamente la scuola reclute, i corsi di ripetizione, corsi per il conseguimento di un grado e gli altri previsti dall'Ordinanza federale concernente il servizio di istruzione per gli ufficiali, gli altri corsi di istruzione in genere, nonché i corsi del servizio femminile.

³Per servizio civile sostitutivo si intende quello previsto dalla legge federale sul servizio civile sostitutivo.

⁴Per servizio di protezione civile obbligatorio si intendono i corsi obbligatori previsti dalla Legge federale sulla protezione civile.

IX. Stipendio in caso di malattia o infortunio

Art. 71

¹In caso di assenza dal lavoro per malattia, il dipendente ha diritto:

- a) all'intero stipendio per sei mesi;
- b) al 90 % dello stipendio dal settimo al dodicesimo mese;
- c) all'80 % dello stipendio dal tredicesimo al ventiquattresimo mese compreso.

²In caso di assenza per infortunio professionale o non professionale, il dipendente ha diritto:

- a) in caso di infortunio assicurato, all'intero stipendio per 24 mesi e in seguito alle prestazioni versate dall'assicuratore infortuni al Consorzio fino al pensionamento o alla ripresa del lavoro;
- b) in caso di infortunio non assicurato, alle prestazioni di cui al cpv. 1 del presente articolo.

³Un nuovo periodo di computo per la malattia può cominciare se il lavoro è stato ripreso in modo completo per almeno 3 mesi consecutivi. Le prestazioni delle assicurazioni spettano in ogni caso al Consorzio.

X. Assenze per gravidanza e parto

Art. 72

¹In caso di assenza per gravidanza e parto la dipendente percepisce l'intero stipendio per 16 settimane di cui di regola 2 settimane prima del parto.

²In caso di assenza dovuta all'accoglimento di minorenni per curarli ed educarli in vista di un'adozione futura, il/la dipendente percepisce l'intero stipendio per 18 settimane.

C. Indennità

I. Rimborso spese

Art. 73

Il dipendente ha diritto al rimborso delle spese effettivamente sopportate e documentate in base a quanto prescritto dalla specifica ordinanza.

II. Assegni per figli e indennità per economia domestica

Art. 74

¹Il dipendente ha diritto agli assegni per figli secondo le disposizioni di legge specifiche.

²I dipendenti al beneficio di assegni per figli ai sensi del cpv. 1 hanno diritto a un'indennità per economia domestica, se il coniuge o partner non percepisce una prestazione analoga.

³L'importo dell'indennità è fissato a franchi 1'892.40 (indice di riferimento 104.2) annui per nucleo familiare, indicizzabile e adeguato ogni qualvolta esso supera i due punti secondo l'indice calcolato dall'Ufficio federale di statistica (base 100 = dicembre 2005).

⁴Tale indennità spetta pure:

- a) Al coniuge o al partner superstite, al coniuge o al partner registrato separato o divorziato e al celibe o alla nubile aventi figli a carico;
- b) Al coniuge o al partner registrato separato o divorziato tenuti all'obbligo di alimenti verso il coniuge secondo il CCS o la LUD.

III. Gratificazione di fedeltà

Art. 75

¹A partire dal ventesimo anno di servizio, e successivamente ogni 5 anni, il dipendente ha diritto di ricevere una gratificazione pari all'ultimo stipendio mensile. La gratificazione può essere convertita, in tutto o in parte e compatibilmente con le esigenze di servizio, in vacanze.

²La Delegazione ha facoltà, in casi motivati, di accordare la gratifica di cui al cpv. 1 o parte di essa, anche per periodi di attività inferiori ai venti anni.

³Con il pensionamento per limite di età o per invalidità, la gratificazione di fedeltà è corrisposta proporzionalmente in ragione di 1/5 dello stipendio mensile ultimo per ogni anno intero di servizio compiuto dopo l'ultima gratificazione.

⁴In caso di cessazione del rapporto d'impiego per limite di età o per decesso, la Delegazione consortile può, quale riconoscimento per servizi di particolare qualità e intensità, prestati di regola durante almeno 5 anni, riconoscere al dipendente una gratificazione straordinaria non assicurata ai fini della previdenza professionale, fino al massimo dell'importo dell'ultimo stipendio mensile.

IV. Indennità per superstiti in caso di decesso

Art. 76

¹In caso di morte del dipendente, lo stipendio viene corrisposto ai superstiti come segue:

- a) per 3 mesi successivi a quello del decesso, oltre all'assegno per i figli, se il dipendente era coniugato o in regime di unione domestica registrata.
- b) per 2 mesi successivi a quello del decesso, se il dipendente era celibe con obblighi di assistenza.

²Le indennità di cui ai paragrafi a) e b) del cpv. 1 sono versate oltre alle prestazioni della previdenza professionale.

³Sono considerati superstiti il coniuge, i figli, il convivente e il partner registrato.

V. Prestazioni fuori orario

Art. 77

Le prestazioni fuori orario, cioè oltre le 40 ore settimanali, devono essere autorizzate dalla Delegazione consortile, che può delegare questa competenza al Direttore.

VI. Compensi per prestazioni fuori orario

Art. 78

¹Le prestazioni fuori orario vengono retribuite con i seguenti supplementi:

- il 25% per le ore compiute tra le ore 18.00 e le ore 22.00;
- il 50% per le ore compiute tra le ore 22.00 e le ore 06.00 nei giorni feriali dal lunedì al venerdì;
- il 50% per le ore di lavoro compiute nei giorni di sabato, domenica o festivi tra le ore 06.00 e le ore 20.00;
- il 75% per le ore di lavoro compiute nei giorni di sabato, domenica o festivi tra le ore 20.00 e le ore 06.00.

²Sono considerate notti festive quelle che seguono il giorno festivo, sabato compreso.

³Quando la durata e l'orario delle prestazioni sono tali da richiedere un riposo durante le ore di lavoro, il recupero delle ore è concesso immediatamente.

⁴Quanto per motivi di ordine del piano delle vacanze il compenso delle ore straordinarie con congedo non fosse possibile, le prestazioni saranno compensate in denaro.

⁵Per quanto riguarda il servizio di picchetto obbligatorio per sorveglianza dell'impianto, questo viene effettuato a turno fra i dipendenti secondo disposizioni del Direttore e/o del Capo esercizio.

⁶Il servizio di picchetto viene retribuito con una indennità stabilita dalla Delegazione consortile.

⁷L'indennità per il servizio di picchetto non comprende quella per eventuali prestazioni di servizio a dipendenza di interventi urgenti sulle installazioni.

⁸I dettagli sono stabiliti dalla Delegazione consortile mediante ordinanza.

Capitolo XII - Previdenza e assicurazioni

A. Previdenza professionale

Art. 79

I dipendenti del Consorzio sono affiliati ad un istituto di previdenza professionale secondo le disposizioni della legislazione federale vigente.

B. Assicurazione contro gli infortuni

Art. 80

¹Il Consorzio assicura tutti i dipendenti contro i rischi dell'infortunio professionale e non professionale e delle malattie professionali, secondo la legislazione federale.

²Il premio dell'assicurazione contro gli infortuni non professionali è a carico del dipendente.

³Il Consorzio può stipulare assicurazioni complementari per la copertura del salario eccedente le prestazioni LAINF e per le spese di cura, assumendo il pagamento dei relativi premi.

Capitolo XIII - Cessazione del rapporto d'impiego

A. Cessazione del rapporto d'impiego

Art. 81

La cessazione del rapporto d'impiego avviene per:

- a) decesso;
- b) scadenza dell'incarico, se di durata determinata;
- c) dimissioni;
- d) disdetta durante il periodo di prova;
- e) disdetta;
- f) invalidità;
- g) pensionamento ordinario o anticipato.

B. Dimissioni

Art. 82

¹Il dipendente può dimettersi in ogni tempo dalla sua carica, per la fine di un mese, con il preavviso di tre mesi; il termine di preavviso è di un mese per i dipendenti incaricati da meno di un anno.

²Per i dipendenti dirigenti il preavviso è di sei mesi

³Su richiesta dell'interessato, la Delegazione consortile può ridurre questi termini.

C. Disdetta

I. Presupposti

Art. 83

¹La Delegazione consortile può sciogliere il rapporto d'impiego per la fine di un mese con il preavviso di tre mesi, prevalendosi di giustificati motivi; il termine di preavviso è di un mese per i dipendenti incaricati da meno di un anno

²Il termine di preavviso nei confronti dei dipendenti con almeno 15 anni di servizio o 45 anni di età è di 6 mesi.

³Sono considerati in particolare giustificati motivi:

- a) la soppressione del posto o della funzione senza possibilità di trasferimento o di pensionamento per limiti di età; questa disdetta, nel caso di necessità di scelta tra più dipendenti, viene pronunciata nei confronti di quelli che hanno i requisiti e le qualifiche individuali inferiori o il minor numero di anni di servizio; restano riservate eccezioni a dipendenza degli oneri di famiglia o di altre fondate ragioni, a giudizio della Delegazione consortile;
- b) l'assenza per malattia o infortunio che si protrae per almeno 18 mesi senza interruzione o le assenze ripetute di equivalente rilevanza per la loro frequenza;
- c) le ripetute o continue inadempienze nel comportamento o nelle prestazioni, riferite in particolare al mancato raggiungimento degli obiettivi previsti;
- d) l'incapacità, l'inattitudine o la mancanza di disponibilità nello svolgimento del proprio servizio;
- e) la mancanza di disponibilità ad eseguire un altro lavoro ragionevolmente esigibile;
- f) il rifiuto ingiustificato di un trasferimento con assegnazione ad altra funzione;
- g) qualsiasi circostanza oggettiva o soggettiva, data la quale non si può pretendere in buona fede che la Delegazione consortile possa continuare il rapporto d'impiego nella stessa funzione o in altra funzione adeguata e disponibile nell'ambito dei posti vacanti.

⁴In caso di gravi violazioni dei doveri di servizio, assolutamente inconciliabili con la funzione esercitata, la Delegazione consortile può disdire immediatamente il rapporto d'impiego.

II. Procedura

Art. 84

¹La procedura di disdetta è condotta dalla Delegazione consortile, che può delegare tale competenza ad istanze subordinate.

²Il dipendente dev'essere sentito e può farsi assistere da un patrocinatore.

³Durante la procedura di disdetta, il dipendente può essere sospeso provvisoriamente dalla carica e privato totalmente o parzialmente dello stipendio, se l'interesse del Consorzio o della procedura lo esige.

⁴La decisione di sospensione provvisoria, debitamente motivata e con l'indicazione dei mezzi e termini di ricorso, è notificata immediatamente all'interessato. Il ricorso non ha effetto sospensivo.

III. Prestazioni del Consorzio

Art. 85

¹In caso di scioglimento del rapporto d'impiego per disdetta secondo l'art. 83 cpv. 3 lett. a, b, g, il dipendente ha diritto a un'indennità d'uscita.

²L'indennità riconosciuta al dipendente è calcolata secondo la formula seguente: 18 mensilità x anni interi di servizio prestati / 30.

³L'età da cui sono applicabili le disposizioni del regolamento dell'Istituto di previdenza a cui il Consorzio è affiliato, è determinata dal regolamento dell'Istituto stesso.

⁴L'indennità d'uscita non è concessa nei casi in cui il dipendente rifiuti senza motivi validi un posto di lavoro adeguato.

D. Limite di età

Art. 86

¹Il rapporto d'impiego cessa per limite d'età secondo quanto previsto dalla legislazione federale sull'AVS per il pensionamento ordinario.

²Il rapporto d'impiego può sussistere oltre i termini di cui al cpv. 1 solo a titolo eccezionale, nella forma dell'incarico, ritenuto un limite massimo di 70 anni di età.

Capitolo XIV - Contestazioni relative al rapporto d'impiego

A. Ricorsi al Consiglio di Stato

Art. 87

Contro le decisioni della Delegazione consortile è dato ricorso al Consiglio di Stato, le cui decisioni sono impugnabili dinanzi al Tribunale cantonale amministrativo.

B. Ricorso al Tribunale amministrativo

Art. 88

È applicabile la legge sulla procedura amministrativa del 24 settembre 2013.

TITOLO II - Disposizioni particolari

A. Mansioni integrative

Art. 89

Se ragioni di servizio lo esigono, all'impiegato possono essere assegnate, nel limite dell'orario normale di lavoro, oltre alle mansioni derivanti dall'atto di nomina o d'incarico, altre mansioni o incarichi senza che gli sia dovuto compenso alcuno.

B. Alloggio di servizio

Art. 90

1 Per determinate funzioni può essere imposto al dipendente l'obbligo di risiedere in un'abitazione di servizio.

2 Le norme per l'assegnazione ai dipendenti degli alloggi di servizio e per il calcolo dei compensi, da dedurre dallo stipendio, come pure le indennità sostitutive in caso di mancata assegnazione degli appartamenti di servizio, sono stabilite dalla Delegazione consortile in una specifica ordinanza.

C. Uniformi ed equipaggiamento, attrezzi di lavoro e mezzi di trasporto

Art. 91

1 Il Consorzio fornisce gratuitamente ai propri dipendenti le uniformi e l'equipaggiamento personale obbligatori.

2 Gli attrezzi di lavoro ed i mezzi di trasporto sono messi a disposizione dal Consorzio. In caso di equipaggiamento utile ma non obbligatorio, il Consorzio può partecipare alla spesa d'acquisto fatta dal dipendente.

3 I dettagli sono stabiliti dalla Delegazione consortile mediante ordinanza.

4 L'utilizzo di autoveicoli privati deve essere autorizzato dalla Delegazione consortile; in questo caso il dipendente percepirà l'indennità chilometrica prevista dalla specifica ordinanza.

D. Commissione del personale

I. In generale

Art. 92

1 Per agevolare la cooperazione tra gli organi consortili e il personale e interessare il personale all'organizzazione razionale del servizio, per decisione dei dipendenti interessati può essere istituita una Commissione del personale.

2 La Commissione rappresenta i dipendenti di fronte agli organi dirigenti del Consorzio.

3 La Commissione si compone da un minimo di 3 ad un massimo di cinque membri, rappresentativi dei diversi settori del Consorzio. La Delegazione consortile emana una ordinanza per l'istituzione della Commissione.

4 I dipendenti eleggono al loro interno i membri della Commissione ed i loro supplenti.

II. Attività

Art. 93

L'attività della Commissione del personale è di carattere consultivo; essa dà il proprio parere in particolare per quanto concerne:

- a) i suggerimenti e le proposte che si riferiscono alla semplificazione e al miglioramento del servizio e alla definizione degli obiettivi;
- b) i suggerimenti circa le istituzioni per il benessere del personale, l'istruzione professionale e gli esami;
- c) le questioni di carattere generale concernenti il personale del servizio rispettivo;
- d) gli aspetti relativi all'applicazione del presente regolamento.

E. Responsabilità per danni

Art. 94

¹Il dipendente risponde verso il Consorzio per danni da esso causati per mancanze intenzionali o per gravi negligenze. Il Consorzio, chiamato a rispondere verso terzi, ha diritto di regresso verso il dipendente responsabile e ciò anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro.

²La responsabilità per danni causati dal dipendente al Consorzio e a terzi è retta dalla Legge cantonale sulla responsabilità civile degli enti pubblici e degli agenti pubblici del 24 ottobre 1988.

TITOLO III - Protezione dei dati

A. Sistemi d'informazione

Art. 95

¹L'amministrazione del Consorzio è l'organo responsabile dell'elaborazione dei dati necessari alla gestione del personale e degli stipendi. Essa gestisce sistemi d'informazione e di documentazione informatizzati per:

- a) la gestione delle candidature ai concorsi pubblici;
- b) la gestione e l'amministrazione del personale;
- c) l'allestimento di statistiche.

²Gli organi responsabili accedono ai dati elaborati nei sistemi d'informazione in funzione delle necessità per l'adempimento dei rispettivi compiti di gestione del personale.

³I sistemi d'informazione possono contenere in particolare dati relativi alla candidatura, alla carriera professionale, alle procedure amministrative, agli stipendi, alla gestione delle presenze e assenze, compresi dati personali meritevoli di particolare protezione, segnatamente relativi alla sfera familiare, allo stato di salute, alle valutazioni sulle prestazioni e sul comportamento professionali e alle procedure e sanzioni disciplinari e penali.

B. Digitalizzazione dei documenti cartacei

Art. 96

Gli organi responsabili possono digitalizzare e riprendere nei sistemi d'informazione i documenti cartacei. La copia digitale del documento, con le necessarie misure di sicurezza, è presunta equivalente all'originale cartaceo. In seguito, l'originale cartaceo può essere distrutto.

C. Trasmissione sistematica di dati

Art. 97

¹Gli organi responsabili possono trasmettere regolarmente, se del caso tramite procedura di richiamo, i dati personali necessari all'adempimento dei seguenti compiti legali:

- a) ai dipendenti dirigenti e al personale espressamente designato, per la gestione del personale attribuito;
- b) all'istituto di previdenza designato, per la gestione della previdenza professionale degli assicurati;
- c) ai soggetti incaricati, per lo sviluppo e il mantenimento di sistemi informativi contenenti dati dei dipendenti.

²È riservata la trasmissione sistematica di dati personali secondo altre leggi.

D. Trasmissione puntuale di dati

Art. 98

Gli organi responsabili possono trasmettere, in singoli casi, dati personali ad organi pubblici o a privati se è previsto dalla legge, se sussiste una necessità per l'adempimento di compiti legali o se la persona interessata ha dato il suo consenso scritto, libero e informato.

E. Altre elaborazioni di dati

Art. 99

Gli organi responsabili possono elaborare dati del personale per scopi che esulano da quelli previsti all'art. 95 cpv. 1, se ciò è necessario per l'adempimento di compiti legali o in garanzia d'interessi legittimi dei dipendenti o del Consorzio.

F. Dati personali relativi alla salute

Art. 100

¹Il medico di fiducia del Consorzio, è l'organo responsabile dell'elaborazione dei dati personali sulla salute dei dipendenti, in particolare quelli relativi alla valutazione della loro idoneità lavorativa e al loro accompagnamento medico.

²Egli può comunicare agli organi di cui all'art. 95 cpv. 1 unicamente le conclusioni attinenti all'idoneità rispettivamente inidoneità lavorativa della persona interessata, al grado, alla causa e alla durata presumibile dell'inabilità lavorativa e eventuali altre conclusioni necessarie all'assunzione e alla gestione del rapporto d'impiego.

G. Sorveglianza sul posto di lavoro

Art. 101

¹Non è ammesso l'impiego di sistemi di sorveglianza nominativa, durevole e in tempo reale della sfera privata o personale dei dipendenti sul posto di lavoro.

²La violazione di norme comportamentali sull'uso delle risorse informatiche, o il relativo sospetto, va costatato tramite una sorveglianza non nominativa dei dati raccolti, o grazie ad indizi fortuiti.

³È ammessa l'analisi nominativa puntuale dei dati personali raccolti tramite sistemi di sorveglianza, in caso di constatazione o di relativi sospetti concreti di violazione delle norme comportamentali secondo il cpv. 2.

⁴La Delegazione consortile adotta le misure tecniche e organizzative necessarie per prevenire gli abusi.

⁵I sistemi di sorveglianza o di controllo, se sono necessari per altre ragioni, devono essere concepiti e disposti in modo da non pregiudicare la salute e la libertà di movimento dei dipendenti.

H. Conservazione dei dati

Art. 102

¹I dati dei candidati non assunti sono eliminati dopo tre mesi dal termine della procedura di assunzione, ad eccezione della lettera di candidatura e dei dati anagrafici ivi contenuti che, in quanto corrispondenza indirizzata al datore di lavoro, sono conservati per un anno.

²I dati personali dei dipendenti possono essere conservati per dieci anni dalla fine del rapporto d'impiego. Altri dati possono essere conservati oltre questo termine con il consenso scritto, libero e informato del dipendente.

³Sono conservati per una durata di trent'anni ai fini di un'eventuale riassunzione i dati anagrafici, l'allocatione organizzativa, la funzione ricoperta, l'entrata in servizio e le mutazioni nella carriera del dipendente.

⁴I dati del personale possono essere conservati in forma anonimizzata a scopo statistico.

I. Diritto suppletivo

Art. 103

Rimangono riservate le disposizioni della legge sulla protezione dei dati personali del 9 marzo 1987.

J. Disposizioni esecutive

Art. 104

La Delegazione consortile disciplina i particolari, segnatamente i diritti e le modalità di accesso ai sistemi d'informazione, la digitalizzazione dei documenti cartacei, le modalità di conservazione, le misure di sicurezza dei dati e la procedura di analisi dei dati sull'utilizzo dell'infrastruttura elettronica secondo l'art. 101.

TITOLO IV - Disposizioni transitorie, abrogative e finali

A. Disposizioni transitorie

Art. 105

I rapporti d'incarico dei dipendenti del Consorzio soggetti al presente regolamento saranno adeguati al più tardi entro un anno dall'entrata in vigore del presente Regolamento.

Art. 106

Il nuovo stipendio riconosciuto ai dipendenti in carica al 31.12.2019 viene calcolato riportando il salario lordo annuo nella nuova classe attribuita alla funzione in modo tale da evitare una riduzione. A questa classificazione viene in seguito aggiunto un ulteriore aumento annuale.

Art. 107

Eventuali divergenze che dovessero sorgere nella fase introduttiva della nuova classificazione delle funzioni sono demandate per preavviso alla Commissione del personale prevista da questo Regolamento. La decisione finale spetta in ogni caso alla Delegazione consortile.

Art. 108

L'entrata in vigore degli articoli 48 e 52 del Regolamento è fissata al 01.01.2022. Fino a tale data restano applicabili gli articoli 51 e 54 del Regolamento organico dei dipendenti del CDV del 27 ottobre 2010 e successive modifiche.

B. Disposizioni abrogative

Art. 109

Il presente regolamento abroga il regolamento organico del 27 ottobre 2010 ed entra in vigore il 1.gennaio 2020.

C. Diritto suppletorio

Art. 110

Per quanto necessario e non previsto dal presente regolamento, si applicano le disposizioni della Legge sugli stipendi dei dipendenti dello Stato, quelle esecutive della Legge sull'ordinamento dei dipendenti dello Stato e quelle del Codice delle obbligazioni quale diritto pubblico suppletorio.

Allegati

- Scala stipendi

CONSORZIO DEPURAZIONE ACQUE DEL VERBANO LOCARNO

La Delegazione consortile del Consorzio depurazione acque del Verbano – Locarno

richiamato l'articolo 62 del Regolamento organico dei dipendenti del Consorzio depurazione acque del Verbano del **XX XX XXXX** emana la seguente

ORDINANZA CONSORTILE CONCERNENTE LA CLASSIFICAZIONE DELLE FUNZIONI

Campo di applicazione

Art. 1

La presente ordinanza disciplina l'elenco delle funzioni dell'organico dei dipendenti del Consorzio, i relativi requisiti e la loro classificazione entro le classi previste della scala stipendi all'art. 62 del Regolamento organico dei dipendenti del Consorzio.

Elenco e classificazione delle funzioni

Art. 2

¹Le funzioni sono assegnate alle classi previste dall'art. 62, secondo l'ordine seguente:

Funzioni	Formazione	Classe	
Direttore	Master o Bachelor universitario, Master o Bachelor Politecnico federale, Master o Bachelor SUP	12	Personale tecnico
Responsabile d'esercizio	AFC; attestato professionale federale quale gestore d'impianti depurazione acque	7	
Capo impianto	AFC, attestato professionale federale quale gestore d'impianti depurazione acque	6	
Responsabile tecnico di settore	AFC	6	
Tecnico disegnatore	AFC	5	
Operaio specializzato	AFC	5	
Operaio qualificato	AFC	4	
Laboratorista	AFC	4	
Operaio		3	
Responsabile amministrativo	Master o Bachelor SUP, Diploma Segretario comunale, AFC commercio	7	Personale amministrativo
Impiegato d'ufficio qualificato	AFC commercio	5	
Impiegato d'ufficio	AFC ufficio	4	

²I dipendenti dirigenti sono evidenziati in grassetto.

Entrata in vigore

Art. 3

La presente ordinanza entra in vigore il XX XX 2020.



SCALA STIPENDI

Valida dal 1° gennaio 2019

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	40'610	41'955	43'300	44'645	45'990	47'067	48'143	49'219	50'295	51'371	52'268	53'165	54'062	54'958	55'855	56'752	57'350	57'948	58'546	59'144	59'741	60'339	60'937	61'535	62'133	62'731
2	45'963	47'509	49'054	50'600	52'145	53'382	54'618	55'855	57'091	58'328	59'358	60'388	61'419	62'449	63'479	64'510	65'196	65'883	66'570	67'257	67'944	68'631	69'318	70'005	70'692	71'380
3	51'213	52'960	54'708	56'455	58'203	59'601	60'999	62'397	63'796	65'194	66'359	67'524	68'689	69'854	71'019	72'184	72'961	73'738	74'514	75'291	76'068	76'845	77'621	78'398	79'175	79'952
4	56'369	58'321	60'273	62'225	64'177	65'738	67'299	68'861	70'422	71'984	73'285	74'586	75'887	77'188	78'490	79'791	80'658	81'526	82'393	83'261	84'128	84'996	85'863	86'731	87'598	88'466
5	61'446	63'623	65'800	67'977	70'154	71'895	73'637	75'379	77'120	78'862	80'313	81'765	83'216	84'667	86'119	87'570	88'537	89'505	90'473	91'440	92'408	93'375	94'343	95'310	96'278	97'246
6	66'454	68'821	71'188	73'555	75'922	77'817	79'711	81'605	83'499	85'393	86'971	88'549	90'128	91'706	93'284	94'863	95'915	96'967	98'019	99'071	100'124	101'176	102'228	103'280	104'332	105'384
7	71'405	73'985	76'564	79'144	81'723	83'787	85'850	87'914	89'978	92'041	93'761	95'481	97'200	98'920	100'640	102'359	103'506	104'652	105'799	106'945	108'092	109'238	110'384	111'531	112'677	113'824
8	76'312	79'107	81'902	84'697	87'492	89'728	91'964	94'200	96'436	98'672	100'535	102'398	104'262	106'125	107'988	109'851	111'094	112'336	113'578	114'820	116'062	117'305	118'547	119'789	121'031	122'273
9	81'187	84'201	87'215	90'229	93'243	95'654	98'066	100'477	102'888	105'299	107'309	109'318	111'328	113'337	115'346	117'356	118'695	120'035	121'374	122'714	124'054	125'393	126'733	128'072	129'412	130'751
10	86'041	89'279	92'516	95'753	98'990	101'580	104'170	106'760	109'350	111'940	114'098	116'256	118'414	120'572	122'731	124'889	126'328	127'766	129'205	130'644	132'083	133'522	134'961	136'399	137'838	139'277
11	90'887	94'352	97'817	101'282	104'747	107'520	110'292	113'064	115'836	118'608	120'918	123'228	125'538	127'848	130'158	132'468	134'008	135'548	137'088	138'628	140'168	141'708	143'248	144'788	146'328	147'868
12	95'737	99'400	103'063	106'727	110'390	113'320	116'251	119'182	122'112	125'043	127'485	129'927	132'369	134'812	137'254	139'696	141'324	142'952	144'580	146'208	147'836	149'465	151'093	152'721	154'349	155'977
13	100'602	104'465	108'329	112'192	116'056	119'146	122'237	125'328	128'418	131'509	134'085	136'660	139'236	141'811	144'387	146'963	148'680	150'397	152'114	153'831	155'548	157'265	158'982	160'699	162'416	164'133
14	105'495	109'561	113'627	117'693	121'759	125'011	128'264	131'517	134'770	138'022	140'733	143'444	146'154	148'865	151'575	154'286	156'093	157'900	159'707	161'514	163'322	165'129	166'936	168'743	170'550	172'357
15	110'427	114'699	118'970	123'241	127'513	130'930	134'347	137'764	141'181	144'598	147'446	150'294	153'141	155'989	158'836	161'684	163'582	165'481	167'379	169'277	171'176	173'074	174'973	176'871	178'769	180'667
16	115'411	119'892	124'372	128'852	133'332	136'916	140'501	144'085	147'669	151'253	154'240	157'227	160'213	163'200	166'187	169'174	171'165	173'156	175'147	177'139	179'130	181'121	183'112	185'104	187'095	189'086
17	120'459	125'152	129'845	134'538	139'231	142'985	146'739	150'494	154'248	158'002	161'131	164'260	167'388	170'517	173'645	176'774	178'860	180'945	183'031	185'117	187'203	189'288	191'374	193'460	195'545	197'630
18	125'583	130'493	135'403	140'313	145'222	149'150	153'078	157'006	160'934	164'862	168'136	171'409	174'682	177'955	181'229	184'502	186'684	188'866	191'049	193'231	195'413	197'595	199'777	201'960	204'142	206'324
19	130'794	135'926	141'058	146'189	151'321	155'427	159'532	163'638	167'743	171'849	175'927	179'691	182'112	185'534	188'955	192'376	194'657	196'938	199'219	201'499	203'780	206'061	208'342	210'623	212'903	215'184
20	136'105	141'464	146'823	152'182	157'541	161'829	166'116	170'403	174'691	178'978	182'551	186'123	189'696	193'269	196'842	200'414	202'796	205'178	207'560	209'942	212'324	214'705	217'087	219'469	221'851	224'233

REGOLAMENTO CONCERNENTE LE INDENNITA' AGLI ORGANI DEL CONSORZIO DI DEPURAZIONE ACQUE DEL VERBANO LOCARNO

TITOLO I - Disposizioni generali

Art. 1 Campo d'applicazione

¹Il presente regolamento disciplina le indennità riconosciute agli organi del *Consorzio depurazione acque del Verbano* (in seguito "Consorzio").

²Le denominazioni professionali utilizzate nel presente regolamento si intendono al maschile e al femminile.

Art. 2 Indennità di funzione

¹I membri degli organi consortili ricevono le seguenti indennità:

Presidente della Delegazione consortile	CHF 18'000.00
Vice Presidente della Delegazione consortile	CHF 9'000.00
Membri della Delegazione consortile	CHF 4'000.00
Presidente del Consiglio consortile	CHF 500.00

²L'indennità fissa compensa l'impegno dei membri della Delegazione consortile e del Presidente del Consiglio consortile per lo studio della documentazione, la preparazione delle sedute, l'elaborazione di proposte e il disbrigo delle problematiche specifiche attinenti al rispettivo dicastero. E' pure compreso lo svolgimento, in questo ambito, di approfondimenti, contatti e verifiche che non implicano la partecipazione a sedute, come pure lo scambio di informazioni e opinioni tra i membri della delegazione. L'indennità copre anche le spese connesse a queste attività.

³La Delegazione consortile può affidare a suoi membri compiti speciali relativi alla gestione del Consorzio. In tal caso l'incarico e l'indennizzo previsto sono definiti nel verbale della seduta della Delegazione consortile.

Art. 3 Indennità di seduta

¹Ai membri della Delegazione consortile e del Consiglio consortile sono corrisposte le seguenti indennità di seduta e per missioni preventivamente autorizzate dal Presidente della Delegazione consortile:

- Per sedute e missioni fino a due ore	CHF 100.00
- Per sedute e missioni da due a quattro ore	CHF 200.00
- Per sedute e missioni oltre quattro e fino a sei ore	CHF 400.00

²Per sedute e missioni s'intende la partecipazione alle sedute ordinarie e straordinarie della Delegazione consortile, del Consiglio consortile e di eventuali Commissioni speciali o Gruppi di lavoro.

³Le indennità per sedute e missioni si applicano pure in caso di partecipazione a sedute nell'ambito della gestione di progetti e per discussione di temi speciali riguardanti la gestione del Consorzio.

⁴L'indennità di seduta comprende il rimborso delle spese di trasferta, il tempo di viaggio non viene riconosciuto.

⁵Per le missioni fuori dal comprensorio consortile, il tempo di viaggio è riconosciuto quale tempo di missione. Le spese di trasferta sono riconosciute.

Art. 4 Rimborso spese

¹Il rimborso delle spese vive ai membri della Delegazione consortile e del Consiglio consortile avviene secondo la regolamentazione valida per i dipendenti del Consorzio.

Art. 5 Amministrazione

¹Tutti gli importi indicati nel presente regolamento s'intendono netti.

²La segreteria del Consorzio tiene aggiornato l'elenco dei partecipanti alle sedute.

³Il pagamento avviene sulla base del conteggio annuale allestito a cura dell'amministrazione del Consorzio.

TITOLO II - Disposizioni abrogative e finali

Art. 6 Disposizioni abrogative

Il presente Regolamento abroga

- il Regolamento delle indennità degli organi consortili del Consorzio depurazione acque del Verbano del 27 ottobre 2010 e
- il relativo Addendum della delegazione consortile del 18 maggio 2011

ed entra in vigore il 01.01.2020.

Art. 7 Diritto suppletorio

Per quanto necessario e non previsto dal presente Regolamento, si applicano le disposizioni del Codice delle obbligazioni quale diritto pubblico suppletorio.

Approvato dal Consiglio consortile nella seduta del xx xxxxx 2019.

Ratificato dalla Sezione degli enti locali con risoluzione n. xxx del xxx xxxxx 2019.