

Il Consiglio Consortile del Consorzio Protezione civile Regione Lugano Città

visti gli articoli:

- 37 della Legge sul consorzio dei Comuni del 22 febbraio 2010
- 125 segg., 135 e 186 segg. della Legge organica comunale (LOC) del 10 marzo 1987

risolve:

INDICE		INDICE	
TITOLO I	Generalità	TITOLO I	Generalità
Art. 1	Campo d'applicazione	Art. 1	Campo d'applicazione
Art. 2	Rapporto d'impiego	Art. 2	Obiettivi
Art. 3	Competenza	Art. 3	Principi
		Art. 4	Rapporto d'impiego
		Art. 5	Competenza
TITOLO II	Costituzione del rapporto d'impiego	TITOLO II	Costituzione del rapporto d'impiego
Capitolo 1	Nomina	Capitolo 1	Nomina
Art. 4	Definizione	Art. 6	Definizione
Art. 5	Requisiti	Art. 7	Periodo amministrativo
Art. 6	Modalità	Art. 8	Requisiti
Art. 7	Periodo di prova	Art. 9	Modalità
Art. 8	Nomina a tempo parziale	Art. 10	Periodo di prova
Art. 9	Nullità della nomina	Art. 11	Nomina a tempo parziale
		Art. 12	Nullità della nomina
Capitolo 2	Incarico	Capitolo 2	Incarico
Sezione 1	Incarico per funzione stabile	Sezione 1	Incarico per funzione stabile
Art. 10	Definizione	Art. 13	Definizione
Art. 11	Durata	Art. 14	Trasformazione in nomina
Art. 12	Trasformazione in nomina		
Sezione 2	Incarico per funzione temporanea	Sezione 2	Incarico per funzione temporanea
Art. 13	Definizione	Art. 15	Definizione
Art. 14	Durata e modalità	Art. 16	Durata
Art. 15	Casi particolari	Art. 17	Modalità
		Art. 18	Casi particolari
		Art. 19	Assunzione apprendisti/praticanti
TITOLO III	Doveri del dipendente	TITOLO III	Doveri del collaboratore
Capitolo 1	Organizzazione del lavoro	Capitolo 1	Organizzazione del lavoro
Art. 16	Orario di lavoro	Art. 20	Orario di lavoro
Art. 17	Assenze prevedibili	Art. 21	Prestazioni fuori orario
Art. 18	Assenze non prevedibili	Art. 22	Assenze prevedibili
Art. 19	Assenze arbitrarie	Art. 23	Assenze non prevedibili: per ragioni di salute
Art. 20	Supplenze	Art. 24	Assenze non prevedibili: per malattia e infortunio durante le vacanze
Art. 21	Descrizione delle funzioni	Art. 25	Assenze arbitrarie
Art. 22	Modalità	Art. 26	Supplenze
Art. 23	Residenza	Art. 27	Descrizione delle funzioni
		Art. 28	Modifica, trasferimento e assegnazione ad altre funzioni
		Art. 29	Residenza

<p>Capitolo 2 Art. 24 Art. 25 Art. 26 Art. 27 Art. 28</p>	<p>Doveri di servizio Immagine dell'amministrazione Esecuzione del lavoro Segreti d'ufficio Divieto di accettare doni Occupazioni accessorie</p>	<p>Capitolo 2 Art. 30 Art. 31 Art. 32 Art. 33 Art. 34 Art. 35 Art. 36 Art. 37</p>	<p>Doveri di servizio Immagine dell'amministrazione Esecuzione del lavoro Formazione professionale e perfezionamento Sicurezza sul lavoro: rischi e pericoli Segreti d'ufficio Divieti vari Esercizio di altre attività lucrative Attività accessorie</p>
<p>Capitolo 3 Art. 29 Art. 30 Art. 31 Art. 32 Art. 33 Art. 34</p>	<p>Mancanza ai doveri di servizio Responsabilità per danni Sorveglianza del personale Provvedimenti disciplinari Inchiesta e rimedi giuridici Misure cautelari Termini e prescrizioni</p>	<p>Capitolo 3 Art. 38 Art. 39 Art. 40 Art. 41 Art. 42 Art. 43</p>	<p>Mancanza ai doveri di servizio Responsabilità per danni Sorveglianza del personale e informazione Provvedimenti disciplinari Inchiesta e rimedi giuridici Misure cautelari Termini e prescrizioni</p>
<p>TITOLO IV Capitolo 1</p>	<p>Diritti del dipendente Stipendi e indennità</p>	<p>TITOLO IV Capitolo 1</p>	<p>Diritti del collaboratore Stipendi, funzioni, requisiti e indennità</p>
<p>Art. 35 Art. 36 Art. 37 Art. 38 Art. 39 Art. 40 Art. 41 Art. 42 Art. 43 Art. 44 Art. 45 Art. 46 Art. 47 Art. 48</p>	<p>Scala degli stipendi Classifica delle funzioni Requisiti professionali Stipendio iniziale Stipendio orario Promozioni Anzianità di servizio Compenso per prestazioni fuori orario Indennità per economia domestica Indennità per figli Indennità per superstiti Diritto alle indennità Indicizzazione Missioni d'ufficio, mandati di rappresentanza, uso dei veicoli privati e altre prestazioni</p>	<p>Art. 44 Art. 45 Art. 46 Art. 47 Art. 48 Art. 49 Art. 50 Art. 51 Art. 52 Art. 53 Art. 54 Art. 55 Art. 56 Art. 57 Art. 58 Art. 59 Art. 60 Art. 61</p>	<p>Diritto alla funzione Scala degli stipendi Aumenti annuali - decorrenza Classifica delle funzioni Requisiti professionali Stipendio iniziale Stipendio orario Promozioni nell'ambito delle fasce di funzioni Promozioni Anzianità di servizio Qualifiche: valutazione dei collaboratori Pagamento dello stipendio Compenso per prestazioni fuori orario Picchetto Assegni per figli Indennità per superstiti e beneficiari di una rendita intera LAINF Diritto alle indennità Missioni d'ufficio, mandati di rappresentanza, uso dei veicoli privati e altre prestazioni</p>
<p>Capitolo 2 Art. 49 Art. 50 Art. 51 Art. 52</p>	<p>Giorni di riposo e vacanze Giorni di riposo Vacanze a) durata b) modalità c) riduzione</p>	<p>Capitolo 2 Art. 62 Art. 63 Art. 64 Art. 65</p>	<p>Giorni di riposo e vacanze Giorni di riposo Vacanze a) durata b) modalità c) riduzione</p>
<p>Capitolo 3 Art. 53 Art. 54 Art. 55</p>	<p>Congedi Congedi pagati Congedo per gravidanza e parto - maternità Altri congedi</p>	<p>Capitolo 3 Art. 66 Art. 67 Art. 68 Art. 69</p>	<p>Congedi Congedi pagati o non pagati Congedo per gravidanza e parto - maternità Congedo per adozione Altri congedi</p>
<p>Capitolo 4 Art. 56</p>	<p>Malattia e infortunio Principio</p>	<p>Capitolo 4 Art. 70</p>	<p>Malattia e infortunio Principio</p>

Art. 57	Assenze per malattia e infortunio	Art. 71	Stipendio in caso di assenza per malattia o infortunio
Art. 58	Disposizioni particolari	Art. 72	Surrogazione
Art. 59	Prestazioni complementari	Art. 73	Disposizioni particolari
Capitolo 5	Servizio militare, protezione civile e altri corsi	Capitolo 5	Servizio militare, protezione civile e altri corsi
Art. 60	Servizio militare, protezione civile obbligatori	Art. 74	Servizio militare, servizio civile sost., protezione civile obbligatori
Art. 61	Servizio volontario o facoltativo o altri corsi	Art. 75	Servizio volontario o facoltativo o altri corsi
Art. 62	Indennità per perdita di guadagno	Art. 76	Indennità per perdita di guadagno
Capitolo 6	Altri diritti	Capitolo 6	Altri diritti
Art. 63	Diritto di associazione	Art. 77	Diritto di associazione
Art. 64	Formazione professionale		
TITOLO V	Previdenza professionale	TITOLO V	Previdenza professionale
Art. 65	Cassa pensioni	Art. 78	Cassa pensioni
TITOLO VI	Fine del rapporto d'impiego	TITOLO VI	Fine del rapporto d'impiego
Art. 66	Casistica	Art. 79	Casistica
Art. 67	Limiti di età	Art. 80	Limiti di età
Art. 68	Dimissioni	Art. 81	Dimissioni
Art. 69	Decesso	Art. 82	Mancata conferma nominato
Art. 70	Licenziamento	Art. 83	Disdetta incarico per funzione stabile
Art. 71	Disdetta	Art. 84	Disdetta per incaricati funzione temp.
Art. 72	Attestato di servizio	Art. 85	Indennità d'uscita in caso di disdetta
		Art. 86	Attestato di servizio
TITOLO VII	Contestazioni	TITOLO VII	Contestazioni
Art. 73	Procedura	Art. 87	Procedura
		TITOLO VIII	Protezione dei dati del collaboratore
		Art. 88	Sistemi d'informazione
		Art. 89	Digitalizzazione dei documenti cartacei
		Art. 90	Trasmissione sistematica di dati
		Art. 91	Trasmissione puntuale di dati
		Art. 92	Altre elaborazioni di dati
		Art. 93	Dati personali relativi alla salute
		Art. 94	Sorveglianza sul posto di lavoro
		Art. 95	Conservazione dei dati
		Art. 96	Disposizioni esecutive
		Art. 97	Diritto suppletorio
TITOLO VIII	Disposizioni transitorie e finali	TITOLO IX	Disposizioni transitorie e finali
Art. 74	Norme di applicazione	Art. 98	Norme di applicazione
Art. 75	Dipendenti in carica	Art. 99	Collaboratori in carica
Art. 76	Entrata in vigore	Art. 100	Fissazione di funzioni e stipendi
Art. 77	Abrogazioni	Art. 101	Entrata in vigore
Art. 78	Misure transitorie	Art. 102	Abrogazioni
		Art. 103	Misure transitorie

OSSERVAZIONI

Titolo MODIFICATO:

- *Con l'utilizzo dei termini di collaboratrici e collaboratori, in luogo di dipendente/i, si è ritenuto di proporre la modifica dell'attuale terminologia per consolidare un concetto di partecipazione attiva da parte di ogni addetto, indipendentemente dalla sua qualifica e dal suo livello di responsabilità. Di conseguenza è stato adattato anche l'acronimo (ROCPi in luogo di ROD), pur restando nella semplicità.*

	TITOLO I GENERALITA'		TITOLO I GENERALITA'
Campo d'applicazione	Art. 1 Il presente regolamento disciplina il rapporto d'impiego dei dipendenti del Consorzio.	Campo d'applicazione	Art. 1 Il presente regolamento disciplina il rapporto d'impiego dei collaboratori del Consorzio. Le denominazioni personali nel presente documento si intendono al maschile ed al femminile.

OSSERVAZIONI

Articolo MODIFICATO:

- *Si rimanda alle osservazioni espresse per la modifica del titolo.*
- *Inoltre, dal profilo del rispetto della parità tra uomo e donna nella società, e quindi anche sul posto di lavoro, si è reputato indispensabile chiarire in ingresso al documento l'utilizzo della forma maschile singolare nel resto del testo.*

		Obiettivi	Art. 2 Il Consorzio promuove la qualità, l'efficacia e l'efficienza dei propri servizi; a tale scopo: a) attua una politica globale ed attiva del personale fondata sul conseguimento degli obiettivi derivanti dai compiti previsti nei mansionari delle singole funzioni; b) favorisce lo sviluppo professionale dei collaboratori; c) rende attrattiva la funzione pubblica riconoscendo titoli di studio e capacità professionali, così da stimolare una collaborazione durevole di personale qualificato.
--	--	------------------	---

OSSERVAZIONI

Articolo NUOVO:

- *La gestione del personale da parte tanto dell'Autorità di nomina quanto della Direzione dell'Ufficio consortile è il risultato non soltanto di un'attività capillare e continua, ma anche di una sorta di politica di settore per la quale si definiscono gli obiettivi rispettivamente gli strumenti principali a disposizione. In questo senso si è ritenuto di affrontare questo tema in un apposito articolo.*
- *Il testo si ispira a quanto già espresso in altri ROD di recente redazione o revisione, in particolare di quello del Comune di Lugano come pure del Consorzio PCi Locarno e Vallemaggia i quali, peraltro, hanno fatto direttamente riferimento ai contenuti della LStip.*

		Principi	<p>Art. 3</p> <p>1. La politica del personale, definita e attuata dalla Delegazione Consortile, è orientata verso i compiti istituzionali dell'Ente pubblico, persegue lo scopo di avvicinare il personale ai cittadini, è concepita secondo le disponibilità finanziarie del Consorzio e considera le esigenze dei collaboratori.</p> <p>2. Essa tende in particolare a:</p> <p>a) creare le premesse per acquisire e garantire la permanenza in servizio di collaboratori che sappiano rispondere in modo adeguato ed efficace ai compiti assunti dal Consorzio, in base a quanto previsto dai mansionari delle singole funzioni;</p> <p>b) considerare le esigenze dei collaboratori, promuovendo nel contempo il loro sviluppo professionale, la motivazione, il coinvolgimento, la mobilità dove necessario e la polivalenza;</p> <p>c) favorire lo sviluppo delle capacità gestionali dei quadri dirigenti;</p> <p>d) garantire un trattamento salariale adeguato ai titoli di studio e alle capacità professionali a tutti i collaboratori con riconoscimento delle prestazioni fornite;</p> <p>e) garantire la protezione della personalità e della salute nonché la sicurezza del collaboratore sul posto di lavoro;</p> <p>f) incentivare l'offerta di posti di tirocinio e di formazione;</p> <p>g) assicurare un'informazione adeguata ai collaboratori.</p>
--	--	-----------------	---

OSSERVAZIONI

Articolo NUOVO:

- *I contenuti del presente articolo sono la diretta conseguenza di quello che lo precede.*

Una volta stabiliti gli obiettivi generali della politica del personale nell'ambito del Consorzio, vengono qui fissati i principi che ne determinano le linee conduttrici per il suo sviluppo e la sua materializzazione.

- *Il testo si ispira a quanto già espresso in altri ROD di recente redazione o revisione, in particolare di quello del Comune di Lugano come pure del Consorzio PCi Locarno e Vallemaggia i quali, peraltro, anche in questo caso hanno fatto direttamente riferimento ai contenuti della LStip.*

Rapporto d'impiego	<p>Art. 2</p> <p>I dipendenti sono suddivisi in due ordini:</p> <p>a) i nominati in pianta stabile, ai sensi del Titolo II Capitolo 1;</p> <p>b) gli incaricati, ai sensi del Titolo II Capitolo 2.</p>	Rapporto d'impiego	<p>Art. 4</p> <p>I collaboratori sono suddivisi in due ordini:</p> <p>a) i nominati in pianta stabile, ai sensi del Titolo II Capitolo 1;</p> <p>b) gli incaricati, ai sensi del Titolo II Capitolo 2.</p>
---------------------------	--	---------------------------	---

OSSERVAZIONI

Articolo MODIFICATO:

- *La terminologia è stata aggiornata. Si veda il commento generale all'impiego del termine collaboratore.*

Competenza	Art. 3 Le nomine e le assunzioni sono di esclusiva competenza della Delegazione Consortile.	Competenza	Art. 5 Le nomine e le assunzioni sono di esclusiva competenza della Delegazione Consortile.
-------------------	---	-------------------	---

OSSERVAZIONI

Nessuna modifica.

	TITOLO II COSTITUZIONE DEL RAPPORTO D'IMPIEGO		TITOLO II COSTITUZIONE DEL RAPPORTO D'IMPIEGO
	Capitolo 1 Nomina		Capitolo 1 Nomina
Definizione	Art. 4 La nomina è l'atto amministrativo con cui il dipendente viene assunto a tempo indeterminato ed assegnato ad una funzione.	Definizione	Art. 6 La nomina è l'atto amministrativo con cui il collaboratore è assunto per tempo determinato, per la durata di un quadriennio e assegnato ad una funzione.

OSSERVAZIONI

Articolo MODIFICATO:

- *La terminologia è stata aggiornata. Si veda il commento generale all'impiego del termine collaboratore.*
- *Nel quadro della nomina del personale si è ritenuto di proporre il concetto di rinnovo del rapporto di lavoro ogni quattro anni. A tal proposito si vedano le osservazioni puntuali espresse al susseguente art. 7.*

		Periodo amministrativo	Art. 7 1. La durata di nomina per i collaboratori consortili è di quattro anni e scade sei mesi dopo l'elezione della Delegazione Consortile. Salvo proroga da accordare dal Consiglio di Stato, la riconferma è presunta se, entro sei mesi dalle elezioni, la Delegazione Consortile non comunica al collaboratore, precisandone i motivi, la mancata conferma; in ogni caso devono essere rispettati i termini di disdetta dell'art. 132 LOC. La mancata conferma può avvenire solo per giustificati motivi. Va garantito il diritto di essere sentito dei collaboratori. 2. Le nomine decise durante il quadriennio scadono con quelle quadriennali.
--	--	-------------------------------	---

OSSERVAZIONI

Articolo NUOVO:

- *Con questo nuovo articolo si è voluta completare la paletta delle misure destinate ad assicurare un approccio maggiormente propositivo nel rapporto di lavoro tra l'Ente pubblico ed i suoi collaboratori. Se è vero che la forma del rinnovo quadriennale (pur previsto e persino suggerito dalla LOC) non risulta essere la regola utilizzata nella stesura di una buona parte dei ROD comunali, l'orientamento finora adottato si è rivelato troppo rigido e, accompagnato dalle numerose altre norme che già tutelano il lavoratore in generale, eccessivamente ed unilateralmente protettivo.*

L'evoluzione della situazione nel settore pubblico in generale, e pure quello della sicurezza in particolare, obbliga inoltre le Istituzioni ad un periodico e sempre più ravvicinato riesame dei compiti, dei metodi e delle risorse per assicurarli.

All'interno di questo quadro, evitando in ogni caso gli estremi talvolta riscontrati nel settore privato, si ritiene che all'Autorità di nomina, in particolare in occasione del rinnovo dei mandati di legislatura, vada concessa la possibilità di analizzare oggettivamente la situazione e, secondo una prassi consolidata, adottare anche gli eventuali provvedimenti organizzativi che dovessero imporsi.

In questo senso, per quanto attiene le situazioni più estreme, l'eventuale mancata conferma del rapporto di lavoro andrebbe anche legittimata con l'applicazione dei giustificati motivi riportati nel nuovo art. 82 "Mancata conferma nominato".

Requisiti	Art. 5 1. I candidati alla nomina devono adempiere ai seguenti requisiti: a) cittadinanza svizzera; b) condotta morale e costituzione fisica integre o comunque richieste dalla funzione; c) idoneità e formazione professionale contemplate nella descrizione delle funzioni individuali. 2. A parità di requisiti sarà data la preferenza ai cittadini domiciliati nella Regione.	Requisiti	Art. 8 1. I candidati alla nomina devono adempiere ai seguenti requisiti: a) cittadinanza svizzera; b) condotta ineccepibile e documentata; c) esercizio dei diritti civili; d) idoneità e formazione professionale contemplate nella descrizione delle funzioni individuali. 2. A parità di requisiti sarà data la preferenza ai cittadini domiciliati nel territorio consortile.
------------------	---	------------------	---

OSSERVAZIONI

Articolo MODIFICATO:

- *Modifiche apportate in base alle esperienze maturate rispettivamente all'evoluzione ed all'affinamento degli aspetti legati alla messa a concorso di posti nel settore pubblico e alla definizione dei requisiti ad essa collegati.*
- **Cpv. 1 lett. b):** *il comportamento personale in ogni situazione, nel presente ma anche nel passato, è un elemento ritenuto essenziale del rapporto con il collaboratore all'interno di un'amministrazione pubblica votata al servizio alla popolazione. In questo senso si è reputato di estendere il più possibile il concetto di "condotta" vincolandolo alla presentazione di un'adeguata documentazione. La genericità dell'indicazione permette comunque ancora all'Autorità politica di valutare gli atti da produrre in base alla funzione messa a concorso.*
- **Cpv. 2:** *per quanto attiene invece l'opportunità di risiedere nelle vicinanze del luogo di lavoro onde garantire la disponibilità dei collaboratori in funzione del sistema di picchetto, ma anche per l'indispensabile aiuto da fornire in caso di urgenze e necessità, si è ritenuto che il concetto di Regione non fosse sufficientemente chiaro; da ciò l'indicazione più precisa legata al territorio consortile descritto in modo esaustivo sia nello Statuto del nostro Ente, sia nella Legislazione cantonale in materia.*

<p>Modalità</p>	<p>Art. 6</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La nomina dei dipendenti avviene mediante concorso pubblico esposto agli albi comunali per un periodo di almeno 14 giorni. Esso è pure pubblicato sul Foglio Ufficiale e di regola almeno una volta sui quotidiani cantonali. 2. Il bando di concorso descrive la funzione e determina i documenti e i certificati da produrre. 3. L'assunzione può essere subordinata all'esito di una visita eseguita dal medico di fiducia della Delegazione Consortile come pure da un eventuale esame attitudinale. 4. Il prescelto riceve, con l'atto di nomina, il mansionario, le condizioni di stipendio, la copia del presente regolamento e le disposizioni del Consorzio per il personale. 	<p>Modalità</p>	<p>Art. 9</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La nomina dei collaboratori avviene mediante concorso pubblico esposto agli albi comunali per un periodo di almeno 14 giorni. Esso è pure diffuso tramite il Foglio Ufficiale e di regola almeno una volta sui quotidiani cantonali. 2. Per giustificati motivi e per favorire la mobilità interna, l'Autorità di nomina può prescindere dalla pubblicazione del concorso; in questo caso, deve indire un concorso interno aperto unicamente ai suoi collaboratori. 3. Il bando di concorso descrive la funzione, il grado di occupazione e determina i documenti e i certificati da produrre. La partecipazione al concorso implica l'accettazione delle condizioni previste dal capitolato. I documenti non sono richiesti ai collaboratori già in carica. 4. L'assunzione può essere subordinata all'esito di una visita eseguita da un medico di fiducia della Delegazione Consortile come pure ad un eventuale esame attitudinale. 5. Il prescelto riceve, con l'atto di nomina, il mansionario, le condizioni di stipendio, la copia del presente regolamento e le disposizioni del Consorzio per il personale.
------------------------	---	------------------------	---

OSSERVAZIONI

Articolo MODIFICATO:

- *La terminologia è stata aggiornata. Si veda il commento generale all'impiego del termine collaboratore.*
- *Modifiche apportate in base alle esperienze maturate rispettivamente all'evoluzione ed all'affinamento degli aspetti legati alla messa a concorso di posti nel settore pubblico e alla definizione delle modalità ad essa collegati.*
- **Cpv. 2 NUOVO:** *sulla base della facoltà conferita ai Comuni dall'art. 135 cpv.3 LOC, cui i Consorzi si rifanno per analogia, anche per una realtà contenuta come quella del nostro Ente viene introdotto il principio del concorso interno, aperto però ai soli collaboratori dell'Amministrazione consortile. La possibilità di prescindere dalla messa a pubblico concorso per favorire la mobilità (o rotazione) interna, è prevista anche dal diritto cantonale (art. 12 cpv. 3 LORD) e pure dall'ordinamento del personale federale.*
- **Cpv. 3:** *(già cpv. 2) le indicazioni aggiunte si rifanno a quelle già utilizzate nei capitolati per la messa a concorso.*

Allo scopo di evitare discussioni e persino ricorsi, il candidato deve assumersi la responsabilità di decidere autonomamente se accettare le condizioni indicate sul bando di concorso, talvolta adattate alla specifica funzione o alla situazione contingente, che diventano però vincolanti indipendentemente dai contenuti del ROCPi o di ogni altro documento regionale.

- *La revisione del testo si è ispirata ai contenuti del nuovo ROD del Comune di Lugano.*

Periodo di prova	Art. 7 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.	Periodo di prova	Art. 10 1. Sono considerati periodi di prova il primo anno d'impiego o il primo anno di assegnazione a una nuova funzione. 2. Durante il periodo di prova, per prima nomina, il rapporto d'impiego può essere disdetto, da ambo le parti, per la fine di ogni mese con trenta giorni di preavviso. 3. Il collaboratore assegnato ad un'altra funzione, durante il periodo di prova, può essere trasferito al posto precedentemente occupato, o in altro di analogo livello al precedente, esclusa, in questo caso, la facoltà della Delegazione Consortile di avvalersi della disdetta prevista al cpv. 2. 4. Nei casi dubbi la Delegazione Consortile ha la facoltà di prolungare il periodo di prova sino ad un massimo di due anni.
-------------------------	---	-------------------------	---

OSSERVAZIONI

Articolo MODIFICATO:

- *Il tema della definizione di un periodo di prova nei confronti di collaboratori di nuova assunzione o trasferiti a nuova funzione risulta piuttosto sensibile nella sua interpretazione e gestione.*

Si è ritenuto perciò giudizioso avvalersi dell'opportunità di questa revisione del ROD per meglio disciplinare la questione e contemporaneamente per recepire l'evoluzione vissuta nel campo della gestione del personale.

- **Cpv. 1:** *la terminologia è stata aggiornata. Il principio di prova e tutto ciò che ne consegue è stato applicato coerentemente anche per la forma dell'assegnazione ad una nuova funzione.*
- **Cpv. 2:** *il testo è stato meglio esplicitato, chiarendo che i suoi contenuti si applicano unicamente alla prima nomina (e non all'assegnazione ad una nuova funzione) come pure che il diritto alla disdetta è bilaterale.*
- **Cpv. 3 e 4 NUOVI:** *il cpv. 3 completa il cpv. 1 mentre il 4 fissa i limiti entro i quali il periodo di prova può essere prolungato.*

Ciò permette di evitare che il periodo di prova venga utilizzato alla stregua di assunzioni provvisorie o limitate nel tempo ed inoltre introduce una sorta di autodisciplina che impone all'Autorità di decidere in tempi consoni circa l'eventuale mancata definitiva assunzione.

Nomina a tempo parziale	Art. 8 In casi particolari e ritenuti opportuni la Delegazione Consortile può procedere alla nomina di dipendenti a tempo parziale, ritenuta un'occupazione minima pari ad almeno il 50% dell'orario completo.	Nomina a tempo parziale	Art. 11 1. La Delegazione Consortile può procedere alla nomina di collaboratori a tempo parziale, a condizione che il grado di occupazione non sia inferiore al 50% dell'orario completo, che siano rispettati i doveri di servizio e che l'orario ridotto sia compatibile con le esigenze del servizio. 2. Entro gli stessi limiti e alle stesse condizioni può essere concessa una riduzione del grado di occupazione a collaboratori nominati. 3. Stipendio e indennità saranno corrisposti proporzionalmente al grado di occupazione.
--------------------------------	--	--------------------------------	---

OSSERVAZIONI

Articolo MODIFICATO:

- *La terminologia è stata aggiornata per analogia con il resto del Progetto.*
- *Pur mantenendosi favorevole alla possibile forma del lavoro ridotto in funzione stabile oppure per periodi definiti, si è ritenuto opportuno modernizzare e meglio definire i principali aspetti.*
- **Cpv. 1:** *testo adattato lasciando invariati i principi.*
- **Cpv. 2 e 3 NUOVI:** *l'articolo è stato completato facendo capo al testo utilizzato nel ROD del Comune di Lugano e di altri, i cui contenuti sono tra i più moderni ed attuali essendo stati completamente aggiornati in tempi relativamente recenti.*

Nullità della nomina	Art. 9 1. È nulla la nomina di dipendenti decisa a condizioni diverse da quelle stabilite dalla legge, dal presente regolamento e dal bando di concorso. 2. È parimenti nulla la nomina ottenuta con la frode o con l'inganno sottacendo elementi determinanti per la decisione di assunzione (art. 5).	Nullità della nomina	Art. 12 1. È annullabile la nomina di collaboratori decisa a condizioni diverse da quelle stabilite dalla legge, dal presente regolamento e dal bando di concorso. 2. È nulla la nomina ottenuta con la frode o con l'inganno sottacendo elementi determinanti per la decisione di assunzione (art. 8).
-----------------------------	--	-----------------------------	--

OSSERVAZIONI

Nessuna modifica.

- *La terminologia è stata aggiornata. Si veda il commento generale all'impiego del termine collaboratore.*

	Capitolo 2	Incarico		Capitolo 2	Incarico
	Sezione 1 :	Incarico per funzione stabile		Sezione 1 :	Incarico per funzione stabile
Definizione	Art. 10 La Delegazione Consortile può assumere, conferendogli un incarico per funzione stabile, un concorrente, qualora questi non adempia ai requisiti dall'art. 5 cpv. 1 lett. a) e c) del presente regolamento.		Definizione	Art. 13 Mediante pubblico concorso la Delegazione Consortile può assumere un candidato, conferendogli un incarico per funzione stabile, qualora questi non adempia ai requisiti richiesti dall'art. 8 cpv. 1 lett. a) o d) del presente regolamento.	

OSSERVAZIONI

Articolo MODIFICATO:

- *La terminologia è stata aggiornata per analogia con il resto del Progetto.*
- *Anche se potrebbe apparire ovvio, il testo è stato completato indicando chiaramente che l'opportunità di assumere un candidato attraverso la forma dell'incarico per funzione stabile, esiste unicamente all'interno di una procedura di pubblico concorso.*
- *È stato corretto il richiamo all'art. 8 in quanto l'eventuale incarico per funzione stabile è giustificabile dalla mancanza transitoria di uno o l'altro dei due requisiti base citati e non da entrambi cumulativamente.*

Durata	Art. 11 L'incarico per funzione stabile è conferito per una durata indeterminata.	Durata	<u>Abrogato.</u>
---------------	---	---------------	------------------

OSSERVAZIONI

Articolo ABROGATO.

- *L'articolo è stato stralciato in quanto, per principio, l'incarico per funzione stabile deve avere un termine essendo giustificato unicamente dall'eccezione di cui all'art. 13.*
- *Inoltre, anche in questo caso, l'eventuale conclusione del rapporto può essere decretata con disdetta data per i motivi ed in applicazione del nuovo art. 82.*

Trasformazione in nomina	Art. 12 1. La Delegazione Consortile può trasformare in nomina l'incarico in funzione stabile quando si realizzano i requisiti mancanti al momento dell'assunzione, in particolare quelli dell'art. 5 cpv 1 lett. c). 2. La Delegazione Consortile può parimenti procedere alla nomina dopo almeno 3 anni di servizio ininterrotto se ritiene che i requisiti siano compensati dall'esperienza acquisita.	Trasformazione in nomina	Art. 14 1. La Delegazione Consortile trasforma in nomina l'incarico per funzione stabile quando si realizzano i requisiti mancanti al momento dell'assunzione, in particolare quelli dell'art. 8 cpv. 1 lett. a) e d). 2. La Delegazione Consortile può parimenti procedere alla nomina dopo almeno 4 anni di servizio ininterrotto se ritiene che i requisiti siano compensati dall'esperienza acquisita. 3. I congedi non pagati, parentali e per motivi familiari, con un cumulo complessivo fino a 12 mesi (v. artt. 66 - 69) non interrompono il computo degli anni.
---------------------------------	--	---------------------------------	---

OSSERVAZIONI

Articolo MODIFICATO:

- **Cpv. 1:** anche nel caso specifico, per evitare che la forma dell'incarico per funzione stabile venga utilizzata per aggirare alcuni disposti della procedura di nomina, s'introduce un codice di autodisciplina che impone all'Autorità di valutare e decidere in tempi consoni circa il prolungamento di questo particolare rapporto di collaborazione.

In questo senso la facoltà di trasformare viene modificata in un obbligo a cui ci si può sottrarre unicamente con la disdetta, la quale deve però basarsi sul concetto di "fondati motivi", esattamente come per i collaboratori nominati.

- **Cpv. 2:** il termine dei 3 anni è stato prolungato a 4 per analogia con i ROD aggiornati presso diversi Comuni.
- **Cpv. 3 NUOVO:** il paragrafo è stato aggiunto per garantire un'equità di trattamento tra i diversi generi di collaboratori.

	Sezione 2 : Incarico per funzione temporanea		Sezione 2 : Incarico per funzione temporanea
Definizione	Art. 13 La Delegazione Consortile può procedere direttamente, senza pubblico concorso, all'assunzione di personale conferendo un incarico temporaneo, per funzioni istituite a titolo provvisorio.	Definizione	Art. 15 L'incarico per funzione temporanea è l'atto amministrativo con cui la Delegazione Consortile procede ad assumere un collaboratore, senza pubblico concorso, per eseguire per un tempo limitato e definito, un compito determinato.

OSSERVAZIONI

Articolo RIVISTO:

- *Per analogia con i ROD aggiornati presso diversi Comuni, il testo è stato riformulato pur mantenendo invariato il principio che questo genere d'incarico rimane un'eccezione.*

Durata e modalità	Art. 14 1. La durata è determinata dalla natura stessa dell'attività per la quale si procede all'assunzione. 2. Quando la funzione assume carattere permanente la Delegazione Consortile può procedere alla nomina o al conferimento di un incarico per funzione stabile, ossequiando le norme ad essi relative.	Durata	Art. 16 La durata dell'incarico per funzione temporanea è determinata dalla natura stessa dell'attività per la quale si procede all'assunzione, non può superare i 12 mesi e non è automaticamente rinnovabile alla scadenza.
--------------------------	---	---------------	---

OSSERVAZIONI

Articolo MODIFICATO:

- *Due argomenti "Durata" e "Modalità" sono regolati e ripresi in modo più esteso in due Articoli distinti.*
- *Si è voluto sottolineare l'obiettivo per cui l'assunzione deve a tutti gli effetti essere considerata limitata nel tempo.*

		Modalità	<p>Art. 17</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La Delegazione Consortile stabilisce, di volta in volta, i requisiti d'assunzione a dipendenza delle esigenze. 2. L'incaricato per funzione temporanea è assunto con un contratto di lavoro individuale di diritto privato secondo gli artt. 319 e segg. CO. 3. Il contratto deve essere stipulato in forma scritta preventivamente all'inizio dell'attività. 4. Il personale assunto con un contratto per funzione temporanea deve osservare i doveri di servizio dei collaboratori consortili ed in particolare le norme del presente Regolamento. 5. Il personale temporaneo è assicurato contro gli infortuni ed è affiliato alla Cassa pensioni di Lugano secondo le disposizioni in materia. 6. Per incarichi di durata superiore ai dodici mesi, la Delegazione Consortile procede, tramite concorso pubblico, all'esposizione all'albo dei Comuni consorziati per il periodo di almeno 15 giorni. 7. Quando la Delegazione Consortile ritiene che la funzione assuma carattere permanente può procedere alla nomina o al conferimento di un incarico per funzione stabile, ossequiando le norme ad essi relative. 8. Se il rapporto contrattuale prevede il pagamento dello stipendio in forma oraria, il calcolo viene effettuato in base allo stipendio medio annuale della classe prevista per la funzione agli artt. 45 e 47. Fanno eccezione a questo calcolo quelli assunti nella classe 1. 9. Se per la natura del rapporto d'impiego si prevede che le vacanze non possono essere effettuate, allo stipendio orario è aggiunta una percentuale corrispondente alle vacanze di diritto in base all'art. 63 del presente Regolamento.
--	--	-----------------	--

OSSERVAZIONI

Articolo NUOVO:

- *Il testo di questo nuovo articolo va a completare quanto indicato nei precedenti. Considerata infatti in particolare la complessità della materia, gli argomenti regolati in passato in un solo articolo sono stati ripresi e disciplinati in modo più esteso in due distinti.*
- *Il cpv. 2 del precedente art. 14 è perciò diventato il nuovo art. 17 che affronta in modo maggiormente dettagliato il tema delle "Modalità" e vengono fissati i termini per questo genere di rapporto di collaborazione.*
- *Contemporaneamente si sono voluti meglio garantire i diritti dei collaboratori che dovessero essere assunti attraverso queste forme d'impiego.*

- *In questo senso, tra l'altro, è stata resa obbligatoria la stesura di un contratto, chiaramente associata l'applicabilità dei contenuti del ROCPCi, rafforzato l'utilizzo della procedura a concorso pubblico e disciplinata l'eventuale calcolo dello stipendio orario.*
- *Il testo proposto è stato in gran parte ripreso per analogia dal ROD del Comune di Paradiso, ma ispirandosi parzialmente anche ai documenti più aggiornati di altri.*

Casi particolari	Art. 15 Per lavori urgenti della durata non superiore a un mese l'assunzione può avvenire a cura del Capo dell'Organizzazione Protezione Civile, che sottoporrà immediatamente il suo operato alla ratifica della Delegazione Consortile.	Casi particolari	Art. 18 Per lavori urgenti della durata non superiore a un mese l'assunzione può avvenire a cura del Comandante, che sottoporrà immediatamente il suo operato alla ratifica della Delegazione Consortile.
-------------------------	---	-------------------------	---

OSSERVAZIONI

Articolo MODIFICATO:

- *La terminologia è stata aggiornata per analogia con il resto del Progetto.*

		Assunzione apprendisti/ praticanti	Art. 19 1. La Delegazione Consortile può, nell'interesse dell'amministrazione regionale, o nell'interesse generale della formazione professionale dei giovani, assumere apprendisti o praticanti con regolare contratto. 2. Queste assunzioni avvengono compatibilmente con le esigenze di servizio. 3. Per queste assunzioni fanno stato le norme stabilite dalle relative leggi e decreti federali e cantonali in materia.
--	--	---	--

OSSERVAZIONI

Articolo NUOVO:

- *L'assunzione di apprendisti e praticanti, pur non essendo una regola per una piccola entità come il Consorzio, è comunque già stata una realtà tangibile. Rispetto al passato, una sua minima formalizzazione anche all'interno del ROCPCi era quindi indispensabile.*
- *Il testo è stato ripreso dal ROD del Comune di Paradiso poiché i suoi contenuti e le modalità di sviluppo sono oltremodo accomunabili a quelle consortili.*

	TITOLO III DOVERI DEL DIPENDENTE		TITOLO III DOVERI DEL COLLABORATORE
	Capitolo 1 Organizzazione del lavoro		Capitolo 1 Organizzazione del lavoro
Orario di lavoro	Art. 16 1. L'orario normale di lavoro è di 40 ore settimanali. 2. La ripartizione sull'arco della settimana, come pure l'orario giornaliero sono di competenza della Delegazione Consortile, che può adottare disposizioni particolari a seconda delle esigenze. Laddove le condizioni organizzative lo permettono la Delegazione Consortile può introdurre l'orario flessibile o differenziato. 3. In caso di necessità la Delegazione Consortile può obbligare i dipendenti a prestare la loro attività anche al di fuori del normale orario di lavoro; tale competenza può essere delegata al Capo dell'Organizzazione Protezione Civile, al Capo Organizzazione Protezione Civile aggiunto o ad altre persone da loro designate.	Orario di lavoro	Art. 20 1. L'orario di lavoro settimanale è di 40 ore per tutto il personale. La giornata lavorativa normale deve essere compresa fra le ore 07.00 e le ore 20.00. 2. L'orario di servizio e la distribuzione delle ore di lavoro nel corso della settimana sono di competenza della Delegazione Consortile. Laddove le condizioni organizzative lo permettono la Delegazione Consortile può introdurre l'orario flessibile o differenziato. 3. Sono riservate le disposizioni particolari legate alle esigenze di servizio, segnatamente agli interventi in caso di catastrofe e necessità.

OSSERVAZIONI

Articolo completamente RIVISTO:

- *L'argomento del tradizionale "Orario di lavoro", e della necessità eventuale di prestazioni oltre i suoi limiti, era precedentemente regolato in un solo articolo.*
- *Ora essi vengono affrontati separatamente ed in modo più dettagliato.*
- *Anche in questo caso i precedenti contenuti sono stati ripresi e approfonditi sulla base delle esperienze maturate ma rifacendosi per analogia ad altri ROD già aggiornati, soprattutto comunali.*

		Prestazioni fuori orario	Art. 21 1. Tutti i collaboratori sono tenuti a prestare la loro attività anche fuori e oltre il normale orario di lavoro a loro assegnato, quando necessità contingenti o di supplenza di colleghi lo richiedano. 2. Le prestazioni fuori orario devono essere ordinate o autorizzate dalla Delegazione Consortile, che può delegare questa competenza al Comandante e/o al Comandante aggiunto.
--	--	---------------------------------	---

OSSERVAZIONI

Articolo NUOVO:

- *Vedi osservazioni espresse per il precedente articolo.*

Assenze prevedibili	Art. 17 1. Le assenze prevedibili quali vacanze, congedi, cure, servizio militare e/o di protezione civile facoltativi o a qualunque altro titolo devono essere tempestivamente preannunciate e debitamente autorizzate. 2. Le assenze per servizi e impegni di natura obbligatoria devono essere tempestivamente annunciate.	Assenze prevedibili	Art. 22 Le assenze prevedibili quali vacanze, congedi, cure, servizio militare, di protezione civile, del servizio civile sostitutivo, o a qualunque altro titolo, devono essere tempestivamente preannunciate e debitamente autorizzate.
----------------------------	--	----------------------------	---

OSSERVAZIONI

Articolo RIVISTO:

- *I due precedenti capoversi sono stati raggruppati in una sola nuova entità.*
- *Per quanto riguarda la prevedibilità delle assenze, il vincolo del tempestivo preannuncio e della necessaria autorizzazione è stato esteso indistintamente a tutte le sue forme.*

<p>Assenze non prevedibili</p>	<p>Art. 18</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Le assenze non prevedibili quali malattie, infortuni e a qualunque altro titolo devono essere immediatamente annunciate e adeguatamente giustificate. 2. In caso di assenza per ragioni di salute il dipendente deve presentare spontaneamente un dettagliato certificato medico: <ul style="list-style-type: none"> - se l'assenza si protrae oltre i 3 giorni consecutivi; - se l'assenza è immediatamente precedente o posteriore alle vacanze, ai giorni festivi, di riposo o di congedo; - in ogni caso dopo la terza assenza inferiore ai 3 giorni nel corso dell'anno civile. 3. Le uscite di casa, sia nel caso della malattia sia durante la convalescenza, devono essere autorizzate dal medico. 4. È riservata la facoltà alla Delegazione Consortile di sottoporre il dipendente ad ulteriori accertamenti da parte del medico di fiducia del Consorzio. 	<p>Assenze non prevedibili: per ragioni di salute</p>	<p>Art. 23</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Il collaboratore, in caso di assenza per ragioni di salute, deve avvertire immediatamente e mantenere informata la Direzione dell'Ufficio consortile (v. art. 39). Se l'assenza è superiore a tre giorni il collaboratore deve produrre immediatamente il certificato medico. 2. Il primo certificato medico d'inabilità lavorativa ha una validità massima di 15 giorni (festivi compresi); ulteriori certificati medici inerenti allo stesso evento hanno una validità massima di 30 giorni (festivi compresi) e devono pervenire entro la scadenza del certificato medico antecedente. 3. Dopo tre assenze per ragioni di salute di durata non superiore a tre giorni, il collaboratore deve produrre un certificato medico per qualsiasi ulteriore assenza che si verifichi nel corso dell'anno. 4. La Delegazione Consortile può richiedere il certificato medico anche in caso di assenze inferiori a tre giorni, se queste si ripetono con frequenza o per fondati motivi. 5. Le uscite di casa devono essere autorizzate dal medico. È riservata la facoltà della Delegazione Consortile di far eseguire ogni necessario accertamento. In caso di abuso l'assenza è considerata arbitraria. 6. La Delegazione Consortile può ordinare visite di controllo per il tramite di un medico di fiducia e quindi, su preavviso dello stesso, chiedere al collaboratore di seguire le prescrizioni mediche, se condivise dal suo medico curante. 7. Il rifiuto di ossequiare le richieste di cui al cpv. 6, se condivise dal suo medico curante, comporta la perdita dei diritti previsti dagli articoli di cui al Capitolo 4 del Titolo IV. 8. Se a seguito di una visita di controllo il collaboratore non ottempera all'ordine di riprendere il lavoro, è passibile di sanzioni disciplinari.
---------------------------------------	--	--	--

OSSERVAZIONI

Articolo completamente RIVISTO:

- *L'argomento delle assenze, alla stregua di altri, ha assunto un'importanza centrale nella dinamica di gestione delle risorse umane anche di un'amministrazione pubblica.*
- *L'esigenza di regolare in modo trasparente ed equo da un lato i diritti e dall'altro gli obblighi è sempre più sentita tanto da chi ha la responsabilità di gestire il capitale umano, quanto da chi deve pianificare nel tempo le attività per il raggiungimento degli obiettivi, e ancora dal collaboratore coinvolto direttamente come pure dai colleghi che debbono fronteggiare le eventuali carenze singolarmente o in una dinamica di gruppo.*

- Per questo motivo si è ritenuto di riprendere, adeguare ed aggiornare tutti gli aspetti, suddividendoli in due articoli che riguardano da un lato le assenze per ragioni di salute in generale e l'altro per malattia o infortunio durante il periodo delle vacanze.
- In particolare, a fronte di un diritto inalienabile alla salute e quindi al tempo necessario per riprendersi da un eventuale situazione o evento che avesse conseguenze anche sulla stessa, si è voluto confermare e meglio esprimere l'atteggiamento proattivo che deve avere il collaboratore nel tempestivamente informare il proprio Datore di lavoro circa l'eventualità di un'assenza, procurando la necessaria documentazione in tempi certi e anche sull'arco di periodi prolungati.
- D'altro canto sono confermati e meglio chiariti e ribaditi i compiti e le facoltà in materia da parte dell'Autorità politica di riferimento, collegati con il suo alto compito di direzione e sorveglianza anche delle attività di un'Organizzazione di Protezione civile.
- Nella stesura della nuova versione, pur consultando diversi altri esempi di ROD, ci si è ispirati soprattutto a quello del Comune di Lugano che a tale argomento dedica anch'esso due appositi articoli.

		Assenze non prevedibili: per malattia e infortunio durante le vacanze	Art. 24 1. Il collaboratore che si ammala o subisce un infortunio durante le vacanze è tenuto ad annunciare immediatamente il caso, trasmettendo il relativo certificato medico alla Direzione dell'Ufficio consortile. 2. In caso di mancata immediata segnalazione o presentazione del certificato medico l'assenza per malattia o infortunio è computata come vacanza.
--	--	--	--

OSSERVAZIONI

Articolo NUOVO:

- Si richiamano le osservazioni espresse per il precedente articolo.
- La materia è stata adeguata ed aggiornata suddividendola su due articoli che riguardano l'uno le assenze per ragioni di salute in generale e l'altro quelle per malattia o infortunio durante il periodo delle vacanze.

Assenze arbitrarie	Art. 19 1. Le assenze non conformi a quanto previsto dagli art. 17 e 18 sono arbitrarie e comportano la riduzione proporzionale dello stipendio e delle vacanze. 2. Resta riservata l'adozione di misure disciplinari.	Assenze arbitrarie	Art. 25 1. Le assenze non conformi a quanto previsto dagli artt. 22 e 23 sono arbitrarie e comportano la riduzione proporzionale dello stipendio e delle vacanze. 2. Resta riservata l'adozione di misure disciplinari, fino alla destituzione.
---------------------------	---	---------------------------	--

OSSERVAZIONI

Articolo RIVISTO:

- Si è ritenuto importante segnalare chiaramente che pure il provvedimento più estremo delle misure disciplinari, la destituzione o l'interruzione del rapporto di lavoro, potrebbe essere adottato per gravi violazioni nel campo delle assenze non giustificate o non giustificabili.

<p>Supplenze</p>	<p>Art. 20</p> <p>1. In caso di assenza, impedimento o soverchio lavoro, i dipendenti devono supplirsi a vicenda senza compenso.</p> <p>2. Qualora un dipendente ne supplisca un altro situato in una fascia di funzioni superiore e di maggior responsabilità, non raggiungibile mediante semplici promozioni, per un periodo di oltre 30 giorni consecutivi, la Delegazione Consortile, se ha ratificato la supplenza, deve versargli un'indennità pari alla differenza tra lo stipendio percepito e quello che percepirebbe se fosse nominato nella classe d'organico del supplito. Il diritto all'indennità decorre dal 31esimo giorno di supplenza.</p>	<p>Supplenze</p>	<p>Art. 26</p> <p>1. In caso di assenza, impedimento o soverchio lavoro, i collaboratori devono supplirsi a vicenda senza compenso.</p> <p>2. Qualora un collaboratore ne supplisca un altro, assente per malattia, infortunio o giustificati motivi, situato in una fascia di funzioni superiore e di maggiore responsabilità, ha diritto a partire dal trentunesimo giorno consecutivo, se la Delegazione Consortile ha ratificato la supplenza, di percepire un'indennità pari alla differenza tra lo stipendio percepito e quello che percepirebbe se fosse promosso nella funzione del supplito.</p> <p>3. Per le funzioni che implicano un onere di supplenza, il diritto all'indennità decorre dal trentunesimo giorno se il titolare della funzione è stato supplito per un periodo di almeno 60 giorni consecutivi. Non si inizia il computo di un nuovo periodo se al termine della supplenza di cui al cpv. 2 dovesse subentrare un'ulteriore interruzione per malattia o infortunio o giustificati motivi entro un massimo di 30 giorni.</p>
-------------------------	---	-------------------------	---

OSSERVAZIONI

Articolo RIVISTO:

- *Il testo è stato da un lato rivisto nella sua formulazione e nell'utilizzo delle terminologie mentre dall'altro è stato completato con un capoverso supplementare.*
- *La terminologia è stata aggiornata per analogia con il resto del Progetto.*
- **Cpv. 2:** *conformemente al cpv. 1 si ritiene che il vicendevole aiuto e la supplenza debbano essere considerate delle peculiarità nella quotidiana attività lavorativa di ogni genere di collaboratore. Essa deve perciò restare il frutto di una positiva dinamica e di una spontanea partecipazione, limitando il riconoscimento di un incentivo unicamente di fronte al verificarsi di casi di rigore, riguardanti la supplenza di funzioni superiori o di maggiore responsabilità.*
- **Cpv 3 NUOVO:** *ispirandosi ai contenuti di molti ROD aggiornati si è ritenuto di disciplinare con più precisione ed in modo equilibrato l'attribuzione di un indennizzo proponendo che la retribuzione supplementare venga concessa a partire dal 31. giorno di assenza della persona supplita, ma a condizione che quest'ultima risulti assente almeno per 60 giorni consecutivi. Per rendere maggiormente equa questa norma, e per semplificare la gestione di eventuali casi che dovessero nuovamente riproporsi, qualora l'assenza si ripeta nel corso dei 30 giorni successivi al rientro della persona sostituita, si prevede che il supplente continui ad avere diritto all'indennità senza alcuna interruzione.*

Descrizione delle funzioni	Art. 21 La Delegazione Consortile predispone l'allestimento delle descrizioni delle funzioni individuali. Queste sono modificabili in ogni tempo, impregiudicato il diritto allo stipendio percepito.	Descrizione delle funzioni	Art. 27 La Delegazione Consortile predispone l'allestimento delle descrizioni delle funzioni individuali. Queste sono modificabili in ogni tempo, impregiudicato il diritto allo stipendio percepito e la dignità professionale.
-----------------------------------	---	-----------------------------------	--

OSSERVAZIONI

Nessuna modifica.

Modalità	Art. 22 1. La Delegazione Consortile, per esigenze organizzative, può assegnare il dipendente ad altri servizi, senza ledere la sua dignità professionale e impregiudicato il diritto allo stipendio percepito. 2. La Delegazione Consortile può parimenti assegnare ad altra funzione il dipendente che, senza sua colpa, si rivelasse oggettivamente impossibilitato a svolgere le sue mansioni. 3. Nel caso in cui l'assegnazione ad una funzione di grado inferiore fosse richiesta e ottenuta dal dipendente, lo stipendio sarà quello corrispondente alla relativa classe di organico.	Modifica, trasferimento e assegnazione ad altre funzioni	Art. 28 1. La Delegazione Consortile, per esigenze organizzative, può assegnare il collaboratore ad altre funzioni o servizi, senza ledere la sua dignità professionale e impregiudicato il diritto allo stipendio percepito. 2. La Delegazione Consortile può parimenti assegnare ad altra funzione, con stipendio conforme alla nuova attività, il collaboratore che, senza sua colpa, si rivelasse oggettivamente impossibilitato a svolgere le sue mansioni. 3. Nel caso in cui l'assegnazione ad una funzione di grado inferiore fosse richiesta e ottenuta dal collaboratore, lo stipendio sarà quello corrispondente alla relativa classe di organico. 4. La decisione di trasferimento deve essere motivata e comunicata tempestivamente all'interessato.
-----------------	--	---	--

OSSERVAZIONI

Articolo RIVISTO:

- *La costante evoluzione della nostra Società impone anche agli Enti pubblici di essere più flessibili rispetto al passato, e di conseguenza di poter adattare tempestivamente la propria struttura ma pure le modalità d'impiego delle sue risorse umane.
In questo senso, riservato il rispetto della sua dignità professionale, anche al collaboratore va richiesta la medesima flessibilità, aspetto questo ora ripreso nella nuova formulazione dell'articolo.*
- *La terminologia è stata aggiornata per analogia con il resto del Progetto.*
- *Il titolo dell'articolo è stato parimenti adattato ai nuovi contenuti.*
- **Cpv. 3 NUOVO:** *viene ribadito il concetto di informazione e comunicazione di ogni decisione passibile di conseguenze sul collaboratore.*

Residenza	Art. 23 La Delegazione Consortile, se lo richiedono esigenze di servizio, può imporre a determinati dipendenti l'obbligo di residenza in un luogo determinato.	Residenza	Art. 29 La Delegazione Consortile, per esigenze di servizio, può richiedere il domicilio in un Comune consorziato.
------------------	--	------------------	--

OSSERVAZIONI

Articolo RIVISTO:

- *Pur considerando l'oggettiva difficoltà di mantenere costante nel tempo il principio dell'obbligo di residenza, si ritiene obiettivamente che al collaboratore possa essere richiesto di garantire il domicilio in un luogo consono in modo generale ma soprattutto per quanto attiene le esigenze legate al sistema del picchetto per interventi in caso di soccorso urgente o catastrofe.
In questo senso il concetto è stato confermato circoscrivendo giudiziosamente la richiesta al domicilio almeno in uno dei Comuni consorziati.*

	Capitolo 2 Doveri di servizio		Capitolo 2 Doveri di servizio
Immagine dell'amministrazione	Art. 24 1. Il dipendente deve mostrarsi degno della stima e della fiducia richieste dalla sua funzione pubblica. 2. Egli deve evitare atti o omissioni tali da nuocere all'immagine dell'amministrazione, anche fuori dell'orario di lavoro.	Immagine dell'amministrazione	Art. 30 1. Il collaboratore 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. 3. Egli deve evitare atti o omissioni tali da nuocere all'immagine dell'amministrazione, anche fuori dell'orario di lavoro. 4. Il collaboratore deve curare la condizione fisica in relazione alla propria funzione, la collegialità, come pure l'abbigliamento ed il comportamento. 5. Sono ammessi esclusivamente tatuaggi che non esprimano messaggi discriminatori o offensivi. Inoltre, sulle parti del corpo non coperte dal normale abbigliamento di lavoro o dall'equipaggiamento di protezione civile (maglia a maniche corte), sono ammessi esclusivamente "piccoli" tatuaggi. 6. Ai sensi del presente requisito sono considerati "piccoli" i tatuaggi sul braccio di dimensioni inferiori ai 30 cm ² . 7. Se il collaboratore dovesse presentare un tatuaggio su una parte del corpo non coperta che, pur non evidenziando messaggi discriminatori o offensivi, sia di dimensioni uguali o superiori a quanto previsto sopra, lo stesso dovrà svolgere la propria attività coprendo sempre il tatuaggio in questione (abbigliamento/ equipaggiamento a maniche lunghe). I tatuaggi non sono in ogni caso ammessi su collo, nuca, viso e mani. 8. In alternativa, il collaboratore si impegna alla cancellazione o al ridimensionamento del tatuaggio affinché rientri nei parametri precedenti. 9. Le disposizioni di cui sopra valgono integralmente per qualsiasi altro ornamento del corpo, quali: piercing, trucco permanente e pratiche affini.

OSSERVAZIONI

Articolo completamente RIVISTO:

- *Il concetto di immagine degli Enti pubblici passa anche e soprattutto tramite il comportamento tenuto dal collaboratore sia nello svolgimento dei suoi compiti sia nella sfera privata. In questo senso si ritiene di poter chiedere al personale un atteggiamento proattivo nel raggiungere l'obiettivo di promuovere e di salvaguardare l'immagine del Consorzio, anche rispettando i contenuti del presente Regolamento.*

- **Cpv. 1:** viene indicato in modo esplicito lo stretto legame esistente tra i concetti di dignità, stima e fiducia con quello del contegno e l'inscindibilità tra il comportamento da tenersi tanto nell'ambiente lavorativo quanto in quello privato.
- **Cpv. 2 + 4-9 NUOVI:** è ripreso il concetto di immagine verso l'esterno/verso l'utenza e la cittadinanza anche attraverso la cura della condizione fisica, peraltro in realtà strettamente legata anche alla capacità di assolvere correttamente il proprio compito rispettivamente di evitare pregiudizi al Datore di lavoro.

Considerate le connessioni esistenti con analoghi ambienti lavorativi di servizio alla Comunità, nei quali è spesso previsto anche il porto dell'uniforme, per la formulazione del testo ci si è ispirati a quanto in uso presso l'Amministrazione cantonale ed in particolare nella gestione del personale appartenente al corpo di polizia.

Esecuzione del lavoro	Art. 25 1. Il dipendente deve eseguire personalmente con zelo e diligenza i compiti previsti dalla descrizione delle funzioni individuali e dalle relative prescrizioni e direttive di servizio emanate dalla Delegazione Consortile, dal Capo dell'Organizzazione Protezione Civile o da altre persone da loro designate. 2. Egli deve eseguire personalmente i compiti a lui assegnati; deve adempiere al proprio dovere verso terzi, superiori, subalterni e colleghi con cortesia, zelo, diligenza e correttezza, astenersi da ogni atto che sia di pregiudizio al buon nome del Consorzio, con spirito di iniziativa e di collaborazione, al miglioramento della qualità e dell'efficienza del servizio alla collettività.	Esecuzione del lavoro	Art. 31 1. Il collaboratore deve dedicare alla sua funzione tutto il tempo stabilito dalle disposizioni di servizio. Egli è tenuto ad agire in conformità alle disposizioni e agli interessi del Consorzio, a salvaguardarne e a promuoverne l'immagine. 2. Egli deve eseguire personalmente i compiti a lui assegnati; deve adempiere al proprio dovere verso terzi, superiori, subalterni e colleghi con cortesia, zelo, diligenza e correttezza, astenersi da ogni atto che sia di pregiudizio al buon nome del Consorzio, contribuire con spirito di iniziativa e di collaborazione al miglioramento della qualità e dell'efficienza del servizio alla collettività.
------------------------------	--	------------------------------	---

OSSERVAZIONI

Articolo MODIFICATO:

- *La terminologia è stata aggiornata per analogia con il resto del Progetto.*
- *Nel precedente testo dei due paragrafi vi erano alcune inutili ripetizioni.*

		Formazione professionale e perfezionamento	Art. 32 1. La Delegazione Consortile promuove la formazione, l'aggiornamento e il perfezionamento professionale del collaboratore, tenuto conto delle esigenze dell'amministrazione e dei collaboratori stessi. 2. Il collaboratore può essere tenuto a partecipare a corsi di formazione e di aggiornamento e deve essere disponibile al perfezionamento e alla riqualifica professionale. 3. Alla Delegazione Consortile è riservata la facoltà di recuperare, pro rata rispetto al tempo trascorso, le spese del datore di lavoro e lo stipendio corrisposto per la formazione professionale se il rapporto d'impiego fosse sciolto a richiesta del collaboratore o per sua colpa, nei 5 anni successivi. 4. Il computo del periodo decorre dal termine della formazione (data conseguimento del diploma / attestato).
--	--	---	--

OSSERVAZIONI

Articolo RIVISTO:

- *Si tratta dell'ex art. 64 di cui al Capitolo 6 del TITOLO IV.*
- *La formazione continua è un elemento centrale del moderno concetto di attività lavorativa. Anche nel settore pubblico come in quello privato non soltanto è auspicabile che il collaboratore si tenga aggiornato ed evolva pure tramite la frequenza di corsi, ma questa volontà deve essere sostenuta e, se del caso, imposta.*
- *La terminologia è stata aggiornata per analogia con il resto del Progetto.*
- **Cpv. 2 NUOVO:** *la possibilità da parte del Datore di lavoro di prevedere un vincolo nel campo della formazione e dell'aggiornamento dei propri collaboratori è stata esplicitata chiaramente.*
- **Cpv. 3 e 4 NUOVO:** *il termine entro il quale da parte del datore di lavoro può essere sollecitato un rimborso degli oneri sostenuti è stato prolungato. Per i motivi già precedentemente esposti si ritiene che l'investimento in questo settore sia sempre più elevato in tutti i sensi, motivo per cui è comprensibilmente ammissibile esigere da un collaboratore di compensare in tutto o in parte l'onere creatosi, o attraverso la sua attività sull'arco di un periodo minimo determinato o mediante il rimborso totale o parziale in caso di scioglimento del rapporto.*
- *Per la rielaborazione del testo ci si è riferiti ad altri ROD, in particolare a quelli del Comune di Lugano e del Consorzio PCi Locarno e Vallemaggia.*

		Sicurezza sul lavoro: rischi e pericoli	Art. 33 I collaboratori sono tenuti a: <ul style="list-style-type: none"> a) osservare le istruzioni della Delegazione Consortile in materia di sicurezza e protezione della salute sul posto di lavoro, emanate in conformità con la Legislazione vigente, e a rispettare le regole riconosciute nonché quelle relative alla professione; b) utilizzare correttamente i dispositivi di sicurezza e i mezzi di protezione individuale senza comprometterne l'efficacia; c) eliminare o segnalare le anomalie riscontrate che pregiudicano la sicurezza e la protezione della salute sul posto di lavoro; d) non mettersi in uno stato che possa esporre loro stessi o altri a pericolo; ciò vale in particolare per il consumo di alcool o di altre sostanze psicotrope.
--	--	--	--

OSSERVAZIONI

Articolo NUOVO:

- *La sicurezza sul posto di lavoro è un argomento non solo di attualità ma pure di importanza basilare per ogni mansione.*

A maggior ragione lo è in relazione al genere di attività svolta dal Consorzio che porta i proprio operatori ad un contatto stretto e quotidiano con terze persone che non risultano unicamente utenti, ma come nel caso dei militi, dei collaboratori subordinati pur se durante periodi limitati.

Questa responsabilità nel rispettare gli aspetti di sicurezza in termini generali e particolari, vale tanto per l'attività effettuata all'interno del Consorzio quanto per quella a favore o su incarico di terzi (si pensa in questo caso al ruolo di docente assunto dagli istruttori o da personale specializzato del Consorzio, anche nel quadro dei corsi di competenza cantonale e persino federale).

Si è perciò ritenuto necessaria l'introduzione di un nuovo articolo che affrontasse il tema sul posto di lavoro e più in generale.

- *Nella stesura della nuova versione ci si è ispirati al ROD del Comune di Lugano che a tale argomento dedica un apposito articolo.*

Segreti d'ufficio	Art. 26 1. Il dipendente è tenuto al segreto d'ufficio, che sussiste anche dopo la cessazione del rapporto di impiego. 2. La deposizione in giudizio su fatti e circostanze appresi in relazione alla propria funzione deve essere preventivamente autorizzata dalla Delegazione Consortile. 3. Interviste, dichiarazioni e informazioni ai mass-media possono essere rilasciate solo con il consenso della Delegazione Consortile.	Segreti d'ufficio	Art. 34 1. Il collaboratore è tenuto al segreto d'ufficio, che sussiste anche dopo la cessazione del rapporto di impiego. 2. La deposizione in giudizio su fatti e circostanze appresi in relazione alla propria funzione deve essere preventivamente autorizzata dalla Delegazione Consortile. 3. Qualsiasi dichiarazione pubblica agli organi di informazione su fatti concernenti l'Amministrazione consortile deve essere preventivamente autorizzata dalla Delegazione Consortile; in casi di urgenza dal Comandante, secondo le direttive interne.
--------------------------	---	--------------------------	--

OSSERVAZIONI

Articolo RIVISTO:

- **Cpv. 3 RIVISTO:** *l'argomento delle dichiarazioni pubbliche (soprattutto delle interviste) è stato ridefinito da un lato conservando il principio dell'autorizzazione da parte della Delegazione Consortile e dall'altro, in caso d'urgenza, autorizzando il Comandante a procedere autonomamente o eventualmente delegando/autorizzando singoli collaboratori.*
- *Nella stesura della nuova versione ci si è ispirati al ROD del Comune di Lugano che a tale argomento dedica un apposito articolo.*

Divieto di accettare doni	Art. 27 È vietato al dipendente, direttamente o indirettamente, chiedere, accettare e farsi promettere per sé o per altri doni o altri profitti per atti inerenti ai suoi doveri o alle sue competenze di lavoro.	Divieti vari	Art. 35 È vietato al collaboratore di: <ol style="list-style-type: none"> a) ricevere regali in natura o in denaro o conseguire vantaggi personali qualsiasi per prestazioni inerenti al suo servizio o comunque avere interessi con fornitori del Consorzio; la Delegazione Consortile ne disciplina i casi particolari e le eccezioni; b) assentarsi dal lavoro senza autorizzazione; c) agire contro l'interesse pubblico o del Consorzio; d) partecipare in modo preponderante ad aziende, società e attività commerciali che hanno relazioni contrattuali con il Consorzio; e) utilizzare materiale e mezzi di proprietà del Consorzio a scopo privato e/o per conto di terzi senza autorizzazione del Comandante.
----------------------------------	---	---------------------	--

OSSERVAZIONI

Articolo completamente RIVISTO:

- *La terminologia è stata aggiornata per analogia con il resto del Progetto.*
- *L'esistente disciplinamento del divieto di accettare doni è stato esteso ad altre proibizioni, da ciò il nuovo titolo più generale.*
- *Per il nuovo testo ci si è riferiti ai contenuti del novello ROD del Comune di Lugano il quale pure riserva un apposito articolo a questo argomento.*

Occupazioni accessorie	Art. 28 1. Occupazioni accessorie remunerate non sono di regola ammesse. 2. La Delegazione Consortile può autorizzare, in via eccezionale, 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.	Esercizio di altre attività lucrative	Art. 36 Il collaboratore non può svolgere attività lucrative in proprio, in società con terze persone o per conto di terzi. 1. La Delegazione Consortile può autorizzare, in via eccezionale, l'esercizio di tali attività se esse hanno carattere accessorio, non comportano prestazioni durante l'orario di servizio, non compromettono l'usuale svolgimento dei compiti previsti per la funzione e non ledono l'immagine del Consorzio. 2. Nel caso di nomina o incarico a tempo parziale il collaboratore può svolgere altre attività lucrative se, a giudizio della Delegazione Consortile, esse sono compatibili con la funzione assunta e sino al grado di occupazione completo.
-------------------------------	--	--	---

OSSERVAZIONI

Articolo completamente RIVISTO:

- *La tematica dello svolgimento di altre attività, remunerate o meno, che si affiancano o sovrappongono allo svolgimento dell'occupazione principale, è stato rivisto ed approfondito, innanzitutto con l'elaborazione di due articoli distinti.*
- **Introduzione:** *è stato in ogni caso mantenuto il principio per cui lo svolgimento di attività remunerate è escluso.*
- **Cpv. 1: (già cpv. 2)** *nel senso di cui sopra si è confermato il vincolo secondo il quale, se anche vi fosse un'intenzione o un'opportunità di questo genere, il collaboratore deve sempre e comunque chiedere preventivamente un'eventuale autorizzazione alla Delegazione Consortile.*
- **Cpv. 2: (già cpv. 3)** *pur con un testo modificato, viene confermato che il principio per lo svolgimento di altre attività lucrative può essere ammesso per un collaboratore a tempo parziale, salvo ragioni di incompatibilità o qualora il cumulo del grado di occupazione (delle ore lavorative svolte) andasse a superare la tradizionale piena occupazione.*

		Attività accessorie	Art. 37 1. Durante le ore di servizio il collaboratore non può dedicarsi ad attività di carattere privato e/o personale. 2. La Delegazione Consortile può autorizzare i collaboratori a svolgere, anche durante i normali orari di servizio, occupazioni accessorie a condizioni che le stesse vengano svolte a favore di Enti o Istituzioni nei quali il Consorzio ha uno spiccato interesse. Dette occupazioni non devono in nessun caso intralciare la normale attività lavorativa.
--	--	----------------------------	---

OSSERVAZIONI

Articolo NUOVO:

- *Il nuovo articolo va a completare il precedente. Esso, in particolare, ribadisce il divieto di consacrare le ore di servizio ad attività estranee allo stesso, indipendentemente dal fatto che siano o meno remunerate. Nel contempo permette di disciplinare le eventuali eccezioni, mantenendo comunque il vincolo all'ottenimento preventivo di un'apposita autorizzazione da parte della Delegazione Consortile, oltre al rispetto della condizione che tale impegno non vada ad ostacolare il normale svolgimento dell'attività principale.*
- *Per la sua stesura ci si è riferiti ai contenuti del ROD del Comune di Paradiso la cui sostanza è stata opportunamente adattata.*

	Capitolo 3	Mancanza ai doveri di servizio		Capitolo 3	Mancanza ai doveri di servizio
Responsabilità per danni	Art. 29	La responsabilità per danni causati al Consorzio e a terzi dal dipendente è retta dalla Legge cantonale sulla responsabilità civile degli enti pubblici e degli agenti pubblici, del 24.10.1988.	Responsabilità per danni	Art. 38	La responsabilità per danni causati al Consorzio e a terzi dal collaboratore è retta dalla Legge cantonale sulla responsabilità civile degli Enti pubblici e degli agenti pubblici.

OSSERVAZIONI

Articolo MODIFICATO:

- *La terminologia è stata aggiornata per analogia con il resto del Progetto.*
- *Per semplicità è stato inoltre tralasciato il richiamo temporale alla rispettiva legge cantonale.*

Sorveglianza del personale	Art. 30 1. Il Capo Organizzazione Protezione Civile è il capo del personale del Consorzio. 2. Egli è responsabile della sorveglianza dei dipendenti, che esercita con la collaborazione del Capo dell'Organizzazione Protezione Civile aggiunto e dei Capi reparto. 3. I dipendenti vigilano sull'operato dei loro subordinati informando regolarmente i superiori per le vie di servizio.	Sorveglianza del personale e informazione	Art. 39 1. Il Comandante è anche il Responsabile del personale del Consorzio. 2. Per la sua gestione egli si avvale della collaborazione del Comandante aggiunto e del Segretario consortile che vanno a comporre la Direzione dell'Ufficio consortile. 3. Allo stesso compete la sorveglianza sui collaboratori, che esercita in cooperazione con il Comandante aggiunto. 4. I Capi Area vigilano sull'operato dei loro subordinati informando regolarmente i Superiori per le vie di servizio. 5. Nelle sue mansioni di direzione, sorveglianza e coordinamento dei lavori dell'ufficio consortile, egli si avvale della collaborazione dei Capi Area. Con loro manterrà regolari e formali contatti, dopo ogni seduta della Delegazione Consortile o comunque almeno una volta al mese. 6. Durante questi contatti egli informerà i suoi collaboratori su decisioni adottate dalla Delegazione Consortile o altre che loro competono, darà loro disposizioni e discuterà ogni e qualsiasi problema, pertinente, che verrà sollevato. 7. Di conseguenza i Capi Area informeranno tempestivamente i loro collaboratori.
-----------------------------------	--	--	--

OSSERVAZIONI

Articolo RIVISTO:

- *Con le aggiunte effettuate si è voluto sottolineare e rafforzare da un lato l'importanza dell'informazione ai collaboratori non soltanto da parte del Comandante per quanto riguarda la Direzione dell'Ufficio consortile ma altresì da parte dei responsabili dei singoli settori di attività.
Contemporaneamente si è evidenziata la rilevanza della collaborazione tra responsabili e subordinati non soltanto attraverso la cooperazione ma pure la sorveglianza delle attività dei gruppi e dei singoli.*
- *La terminologia è stata aggiornata per analogia con il resto del Progetto.*
- **Cpv. 2 NUOVO:** *accanto alla responsabilità del Comandante quale Capo del personale e pure stata definita l'esistenza e la composizione della Direzione dell'Ufficio consortile che coadiuva l'azione di quest'ultimo in generale ed in particolare in questo settore.*
- **Cpv. 4 - 6 NUOVI:** *l'attività di sorveglianza è stata accomunata a quella della condotta, nella quale sono coinvolti anche i responsabili direttamente subordinati (i Capi Area, i quali dirigono i singoli settori operativi dell'Ufficio consortile).
È stata inoltre consolidata l'importanza di un rapporto bilaterale stretto, trasparente e periodico tra questi ed il Comandante, ma soprattutto con i loro collaboratori.
Ciò ha portato all'inserimento di tre nuovi capoversi rispettivamente a completare il titolo dell'articolo.*

Provvedimenti disciplinari	Art. 31 La violazione dei doveri d'ufficio, da parte dei dipendenti, la trascuranza e la negligenza nell'adempimento delle mansioni loro assegnate, sono punite dalla Delegazione Consortile con i seguenti provvedimenti disciplinari, riservata l'azione penale: a) l'ammonimento; b) la multa fino a fr. 500.--; c) il trasferimento ad altra funzione; d) la sospensione dall'impiego con deduzione dello stipendio per un periodo massimo di 3 mesi; e) il collocamento temporaneo in situazione provvisoria; f) il licenziamento.	Provvedimenti disciplinari	Art. 40 La violazione dei doveri d'ufficio, da parte dei collaboratori, la trascuranza e la negligenza nell'adempimento delle mansioni loro assegnate, sono punite dalla Delegazione Consortile con i seguenti provvedimenti disciplinari, riservata l'azione penale: a) l'ammonimento; b) la multa fino a fr. 500.00; c) il collocamento temporaneo in situazione provvisoria; d) il trasferimento ad altra funzione; e) la sospensione dall'impiego con privazione totale o parziale dello stipendio per un periodo massimo di tre mesi; f) la sospensione per un tempo determinato dell'assegnazione degli aumenti ordinari di stipendio; g) l'assegnazione temporanea a una classe inferiore dell'organico; h) la destituzione.
-----------------------------------	---	-----------------------------------	---

OSSERVAZIONI

Articolo RIVISTO:

- *La terminologia è stata aggiornata per analogia con il resto del Progetto.*
- *Con la ripresa dei contenuti dell'art. 134 LOC (peraltro obbligatorio in quanto connesso con il principio del rinnovo quadriennale del rapporto di collaborazione), s'intende da un lato mantenere una certa semplicità nel campo di questo genere di provvedimenti e dall'altro di aumentarne parzialmente l'impatto.*

Secondo la prassi delle Autorità federali e cantonali, la procedura disciplinare può infatti essere combinata con una procedura amministrativa di scioglimento del rapporto di lavoro. Queste procedure possono essere avviate simultaneamente o in fasi successive ed essere poi concluse o con un provvedimento di natura disciplinare oppure con una destituzione per giustificati motivi, o immediata per motivi gravi, ove le circostanze siano tali da rendere obiettivamente inesigibile o finanche insopportabile la continuazione del rapporto d'impiego.

Inchiesta e rimedi giuridici	Art. 32 1. L'applicazione dei provvedimenti disciplinari sarà preceduta da un'inchiesta, nella quale il dipendente ha diritto di giustificarsi, farsi assistere e prendere visione dei relativi atti. 2. I provvedimenti saranno motivati e comunicati per iscritto all'interessato, con l'indicazione dei rimedi di diritto. 3. I provvedimenti di cui alle lettere a) e b) (fino a fr. 100.--) dell'art. 31 sono applicabili inappellabilmente dalla Delegazione Consortile. 4. Contro i rimanenti provvedimenti è dato ricorso al Consiglio di Stato.	Inchiesta e rimedi giuridici	Art. 41 1. L'applicazione delle sanzioni disciplinari è preceduta da un'inchiesta. Richiamati gli art. 135 cpv. 3 LOC e l'art. 37 LORD è data facoltà alla Delegazione Consortile di affidare la conduzione della stessa ad istanze subordinate. È ammesso il concorso di consulenti esterni. 2. Il collaboratore viene informato dell'accusa mossagli e dei risultati dell'indagine. Egli ha diritto di giustificarsi, farsi assistere, prendere visione dell'incarto che lo concerne e chiedere eventualmente un complemento d'inchiesta. 3. Le sanzioni sono motivate e comunicate per iscritto all'interessato, con l'indicazione dei mezzi e dei termini di ricorso. 4. Contro tutti i provvedimenti è data facoltà di ricorso al Consiglio di Stato.
-------------------------------------	---	-------------------------------------	---

OSSERVAZIONI

Articolo RIVISTO:

- *L'aspetto dell'obbligo materiale e morale all'informazione del collaboratore, come pure del suo diritto di chiedere un approfondimento di un'eventuale inchiesta nei suoi confronti, sono stati meglio esplicitati.*
- *Al concetto di provvedimento si è inoltre aggiunto quello della sanzione in quanto se è vero che l'adozione di qualsiasi misura disciplinare deve avere un intento costruttivo, è altrettanto vero che la stessa debba pure garantire un'equità di trattamento nei confronti del collaboratore rispettoso delle consegne.*
- *Per quanto riguarda l'appellabilità delle decisioni in materia, rispetto alla versione precedente è stato correttamente indicato che ora per ogni genere di provvedimento è data facoltà di ricorso.*
- *Pure in questo caso l'articolo è stato modernizzato e completato prendendo spunto dalle soluzioni adottate nel proprio ROD anche da altri Comuni, in particolare da Lugano e Paradiso. Il primo poiché di recente aggiornamento e siccome, considerate le strette connessioni operative e gestionali esistenti, anche in altri campi il Consorzio ha sempre proceduto per analogia. Il secondo poiché i suoi contenuti e le modalità di sviluppo sono oltremodo accomunabili a quelle consortili.*

Misure cautelari	Art. 33 1. La Delegazione Consortile può sospendere immediatamente dalla carica e privare dello stipendio il dipendente contro il quale è aperta un'inchiesta. 2. Tale misura è applicabile anche al dipendente contro cui l'Autorità giudiziaria notifica alla Delegazione Consortile l'apertura di un procedimento penale per reati intenzionali di azione pubblica.	Misure cautelari	Art. 42 1. Se l'interesse dell'amministrazione o dell'inchiesta lo esige, la Delegazione Consortile può sospendere immediatamente dalla carica oppure trasferire provvisoriamente ad altra funzione o servizio il collaboratore oggetto di un'inchiesta disciplinare. 2. In casi gravi, lo stipendio può essere accantonato e verrà versato a posteriori qualora la procedura si concluda positivamente per il collaboratore. 3. Al collaboratore va garantito il diritto di essere sentito, riservata l'urgenza. 4. La decisione provvisoria, debitamente motivata e con l'indicazione dei mezzi e dei termini di ricorso, è notificata immediatamente all'interessato. 5. Contro la decisione è data facoltà di ricorso al Consiglio di Stato. I ricorsi non hanno effetto sospensivo.
-------------------------	---	-------------------------	--

OSSERVAZIONI

Articolo completamente RIVISTO:

- *Anche in questo caso si è curato l'aspetto della piena e tempestiva informazione del collaboratore. Inoltre, per quanto riguarda la facoltà dell'Autorità politica di decidere circa la sospensione del versamento dello stipendio, la prassi è stata ripresa e meglio definita.*
- **Cpv. 1 RIVISTO:** *viene sottolineato che l'adozione dell'importante misura della sospensione non è frutto di un automatismo, ma rimane una facoltà che può utilizzare l'Autorità politica qualora ve ne sia la necessità.*
- **Cpv. 2 NUOVO:** *la privazione dello stipendio, connesso con l'esonero provvisorio dalla funzione, è un provvedimento cautelare volto a salvaguardare gli interessi economici dell'Ente pubblico; il suo scopo preminente è essenzialmente quello di evitare che il Datore di lavoro continui a versare al collaboratore sospeso uno stipendio in assolvimento di un obbligo dal quale potrebbe eventualmente essere sollevato al termine del procedimento avviato.
Il collaboratore sospeso mantiene il diritto allo stipendio che però gli viene trattenuto; lo perde soltanto se la procedura sfocia nella destituzione o se viene accertato che tale sarebbe stato il provvedimento da applicare per le violazioni commesse.
Se il collaboratore viene invece prosciolto, o sussistono le condizioni per una sanzione meno grave, lo stipendio trattenuto deve invece essergli versato.*
- **Cpv. 3 – 5 NUOVI:** *il principio del diritto di essere sentito da parte del collaboratore era finora soltanto sottinteso.
La riserva dell'urgenza, che consente all'Autorità di non sentire il collaboratore prima di emanare la decisione provvisoria, deve soddisfare i requisiti dell'art. 35 cpv. 4 della LPAm – Diritto di essere sentito – Modalità - mentre, come ben spiega il suo messaggio accompagnatorio, l'urgenza dev'essere concreta ed effettiva.*
- *Oltre alla ripresa dei contenuti dell'art. 134 LOC, anche in questo caso si è preso lo spunto dalle soluzioni adottate nel proprio ROD pure da altri Comuni, in particolare da Lugano e Paradiso.
Il primo poiché di recente aggiornamento e siccome, considerate le strette connessioni operative e gestionali esistenti, anche in altri campi il Consorzio ha sempre proceduto per analogia.
Il secondo poiché i suoi contenuti e le modalità di sviluppo sono oltremodo accomunabili a quelle consortili.*

Termini e prescrizioni	Art. 34 1. Ogni provvedimento disciplinare si prescrive entro un anno dal giorno in cui la Delegazione Consortile ha avuto conoscenza della mancanza ai doveri di servizio. 2. Tale termine è sospeso qualora la Delegazione Consortile intenda subordinare l'adozione di un provvedimento disciplinare all'esito di un procedimento penale. 3. L'avvio dell'inchiesta disciplinare deve avvenire in ogni caso entro 10 anni dal giorno in cui è stata commessa la mancanza ai doveri di servizio.	Termini e prescrizioni	Art. 43 1. La facoltà di punire disciplinarmente si prescrive in cinque anni a decorrere dalla trasgressione. 2. Il termine di cinque anni è prorogato fino ad un anno dalla crescita in giudicato della decisione penale qualora la Delegazione Consortile intenda subordinare l'adozione di un provvedimento disciplinare all'esito di un procedimento penale. 3. Se i presupposti per una sanzione disciplinare non sono dati, il procedimento formale aperto dev'essere chiuso con una decisione di abbandono.
-------------------------------	--	-------------------------------	--

OSSERVAZIONI

Articolo RIVISTO:

- *Sono stati in generale verificati ed adattati tutti i termini di scadenza.*
- **Cpv. 3 NUOVO:** *nel rispetto del ruolo del collaboratore e del perfezionamento dei procedimenti, all'apertura di un'inchiesta senza che la stessa sfoci in una sanzione, occorre far corrispondere anche una sua formale chiusura.*
- *Oltre alla ripresa dei contenuti dell'art. 134a LOC, per la sua stesura ci si è riferiti ai contenuti di altri ROD comunali, in particolare quello di Lugano, la cui sostanza è stata opportunamente adattata.*

	TITOLO IV DIRITTI DEL DIPENDENTE		TITOLO IV DIRITTI DEL COLLABORATORE
	Capitolo 1 Stipendi e indennità		Capitolo 1 Stipendi funzioni, requisiti e indennità
		Diritto alla funzione	Art. 44 1. Il collaboratore ha diritto di esercitare le sue funzioni nei limiti previsti dal presente Regolamento, dall'atto di assunzione, dal mansionario e dalle Ordinanze consortili sul personale. 2. Qualora lo esigano ragioni di servizio, al collaboratore possono essere assegnati, nei limiti dell'orario normale di lavoro, oltre ai compiti previsti dal mansionario, altri incarichi, senza che gli sia dovuto compenso alcuno. Resta riservata l'applicazione dell'art. 26 - Supplenze -.

OSSERVAZIONI

Articolo NUOVO:

- *Il rapporto tra Datore di lavoro e collaboratore consta di diritti e di doveri (obblighi) ma in passato, soprattutto nel settore pubblico, vi era la tendenza di abbondantemente regolare l'uno a scapito dell'altro. Essendo l'obiettivo di un'attività sempre d'interesse comune per il Datore di lavoro rispettivamente il collaboratore, nel quadro delle più recenti filosofie di gestione del personale, si è tendenzialmente cercato di creare maggiore interazione tra i principali attori giungendo quindi anche a equilibrare maggiormente le regole nei diversi ambiti. Avvalendosi dell'opportunità creata dalla presente approfondita revisione, anche all'interno del Consorzio si è voluto affrontare e risolvere questa necessità.*
- **Cpv. 1:** *il tema precedentemente non risultava né regolato e neppure accennato. Il nuovo articolo riconosce l'inalienabile diritto della persona assunta, indipendentemente dalla forma del rapporto, a svolgere non qualsiasi attività ma in particolare quelle assegnate sulla scorta dei documenti consortili che permettono la gestione globale del personale.*
- **Cpv. 2:** *con questa seconda parte del testo si pongono invece le basi affinché, in casi motivati, sia pure possibile eseguire degli adattamenti sia in modo stabile sia per brevi periodi, al fine di ottimizzare l'apporto fornito dal collaboratore in ogni circostanza.*
- *Il dettaglio inerente invece al tema delle supplenze è rinviato ad un apposito articolo.*

Scala degli stipendi	Art. 35	Scala degli stipendi	Art. 45																																																																																																																																																																								
	1. La scala degli stipendi è stabilita come segue (riferimento 1.1.2001):		1. La scala degli stipendi è stabilita come segue (riferimento 1.1.2021):																																																																																																																																																																								
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Ci.</th> <th>Min.</th> <th>Max</th> <th>Scatti</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>23</td><td>134'242.55</td><td>158'649.40</td><td>13 anni</td></tr> <tr><td>22</td><td>123'119.75</td><td>145'505.75</td><td>12 anni</td></tr> <tr><td>21</td><td>113'203.35</td><td>133'786.25</td><td>12 anni</td></tr> <tr><td>20</td><td>104'352.95</td><td>123'325.80</td><td>11 anni</td></tr> <tr><td>19</td><td>96'446.35</td><td>113'981.40</td><td>11 anni</td></tr> <tr><td>18</td><td>89'375.65</td><td>105'627.60</td><td>10 anni</td></tr> <tr><td>17</td><td>83'052.45</td><td>98'151.95</td><td>10 anni</td></tr> <tr><td>16</td><td>77'389.65</td><td>91'461.50</td><td>9 anni</td></tr> <tr><td>15</td><td>72'320.30</td><td>85'469.15</td><td>9 anni</td></tr> <tr><td>14</td><td>67'782.00</td><td>80'105.35</td><td>9 anni</td></tr> <tr><td>13</td><td>63'720.80</td><td>75'306.40</td><td>8 anni</td></tr> <tr><td>12</td><td>60'089.25</td><td>71'012.50</td><td>8 anni</td></tr> <tr><td>11</td><td>56'846.40</td><td>67'182.70</td><td>8 anni</td></tr> <tr><td>10</td><td>53'960.40</td><td>63'772.15</td><td>7 anni</td></tr> <tr><td>9</td><td>51'398.75</td><td>60'744.45</td><td>7 anni</td></tr> <tr><td>8</td><td>49'136.75</td><td>58'069.70</td><td>7 anni</td></tr> <tr><td>7</td><td>47'154.25</td><td>55'727.10</td><td>6 anni</td></tr> <tr><td>6</td><td>45'435.65</td><td>53'694.55</td><td>6 anni</td></tr> <tr><td>5</td><td>43'969.90</td><td>51'964.25</td><td>6 anni</td></tr> <tr><td>4</td><td>38'868.70</td><td>44'695.95</td><td>5 anni</td></tr> <tr><td>3</td><td>37'993.15</td><td>43'692.35</td><td>5 anni</td></tr> <tr><td>2</td><td>37'369.80</td><td>42'975.40</td><td>5 anni</td></tr> <tr><td>1</td><td>33'367.75</td><td>38'927.85</td><td>5 anni</td></tr> </tbody> </table>	Ci.	Min.	Max	Scatti	23	134'242.55	158'649.40	13 anni	22	123'119.75	145'505.75	12 anni	21	113'203.35	133'786.25	12 anni	20	104'352.95	123'325.80	11 anni	19	96'446.35	113'981.40	11 anni	18	89'375.65	105'627.60	10 anni	17	83'052.45	98'151.95	10 anni	16	77'389.65	91'461.50	9 anni	15	72'320.30	85'469.15	9 anni	14	67'782.00	80'105.35	9 anni	13	63'720.80	75'306.40	8 anni	12	60'089.25	71'012.50	8 anni	11	56'846.40	67'182.70	8 anni	10	53'960.40	63'772.15	7 anni	9	51'398.75	60'744.45	7 anni	8	49'136.75	58'069.70	7 anni	7	47'154.25	55'727.10	6 anni	6	45'435.65	53'694.55	6 anni	5	43'969.90	51'964.25	6 anni	4	38'868.70	44'695.95	5 anni	3	37'993.15	43'692.35	5 anni	2	37'369.80	42'975.40	5 anni	1	33'367.75	38'927.85	5 anni		<table border="1"> <thead> <tr> <th>Ci.</th> <th>Min.</th> <th>Max</th> <th>Scatti</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>23</td><td>144'753.30</td><td>171'071.25</td><td>13 anni</td></tr> <tr><td>22</td><td>132'759.80</td><td>156'897.90</td><td>12 anni</td></tr> <tr><td>21</td><td>122'066.85</td><td>144'261.00</td><td>12 anni</td></tr> <tr><td>20</td><td>112'524.10</td><td>132'981.40</td><td>11 anni</td></tr> <tr><td>19</td><td>103'998.05</td><td>122'905.95</td><td>11 anni</td></tr> <tr><td>18</td><td>96'373.95</td><td>113'898.45</td><td>10 anni</td></tr> <tr><td>17</td><td>89'555.95</td><td>105'836.10</td><td>10 anni</td></tr> <tr><td>16</td><td>83'449.05</td><td>98'622.15</td><td>9 anni</td></tr> <tr><td>15</td><td>77'983.00</td><td>92'161.85</td><td>9 anni</td></tr> <tr><td>14</td><td>73'089.90</td><td>86'377.75</td><td>9 anni</td></tr> <tr><td>13</td><td>68'709.60</td><td>81'203.60</td><td>8 anni</td></tr> <tr><td>12</td><td>64'794.95</td><td>76'573.00</td><td>8 anni</td></tr> <tr><td>11</td><td>61'298.10</td><td>72'442.40</td><td>8 anni</td></tr> <tr><td>10</td><td>58'185.55</td><td>68'766.40</td><td>7 anni</td></tr> <tr><td>9</td><td>55'423.80</td><td>65'501.30</td><td>7 anni</td></tr> <tr><td>8</td><td>52'984.75</td><td>62'616.60</td><td>7 anni</td></tr> <tr><td>1</td><td>26.00/ora</td><td>31.00/ora</td><td></td></tr> </tbody> </table>	Ci.	Min.	Max	Scatti	23	144'753.30	171'071.25	13 anni	22	132'759.80	156'897.90	12 anni	21	122'066.85	144'261.00	12 anni	20	112'524.10	132'981.40	11 anni	19	103'998.05	122'905.95	11 anni	18	96'373.95	113'898.45	10 anni	17	89'555.95	105'836.10	10 anni	16	83'449.05	98'622.15	9 anni	15	77'983.00	92'161.85	9 anni	14	73'089.90	86'377.75	9 anni	13	68'709.60	81'203.60	8 anni	12	64'794.95	76'573.00	8 anni	11	61'298.10	72'442.40	8 anni	10	58'185.55	68'766.40	7 anni	9	55'423.80	65'501.30	7 anni	8	52'984.75	62'616.60	7 anni	1	26.00/ora	31.00/ora	
Ci.	Min.	Max	Scatti																																																																																																																																																																								
23	134'242.55	158'649.40	13 anni																																																																																																																																																																								
22	123'119.75	145'505.75	12 anni																																																																																																																																																																								
21	113'203.35	133'786.25	12 anni																																																																																																																																																																								
20	104'352.95	123'325.80	11 anni																																																																																																																																																																								
19	96'446.35	113'981.40	11 anni																																																																																																																																																																								
18	89'375.65	105'627.60	10 anni																																																																																																																																																																								
17	83'052.45	98'151.95	10 anni																																																																																																																																																																								
16	77'389.65	91'461.50	9 anni																																																																																																																																																																								
15	72'320.30	85'469.15	9 anni																																																																																																																																																																								
14	67'782.00	80'105.35	9 anni																																																																																																																																																																								
13	63'720.80	75'306.40	8 anni																																																																																																																																																																								
12	60'089.25	71'012.50	8 anni																																																																																																																																																																								
11	56'846.40	67'182.70	8 anni																																																																																																																																																																								
10	53'960.40	63'772.15	7 anni																																																																																																																																																																								
9	51'398.75	60'744.45	7 anni																																																																																																																																																																								
8	49'136.75	58'069.70	7 anni																																																																																																																																																																								
7	47'154.25	55'727.10	6 anni																																																																																																																																																																								
6	45'435.65	53'694.55	6 anni																																																																																																																																																																								
5	43'969.90	51'964.25	6 anni																																																																																																																																																																								
4	38'868.70	44'695.95	5 anni																																																																																																																																																																								
3	37'993.15	43'692.35	5 anni																																																																																																																																																																								
2	37'369.80	42'975.40	5 anni																																																																																																																																																																								
1	33'367.75	38'927.85	5 anni																																																																																																																																																																								
Ci.	Min.	Max	Scatti																																																																																																																																																																								
23	144'753.30	171'071.25	13 anni																																																																																																																																																																								
22	132'759.80	156'897.90	12 anni																																																																																																																																																																								
21	122'066.85	144'261.00	12 anni																																																																																																																																																																								
20	112'524.10	132'981.40	11 anni																																																																																																																																																																								
19	103'998.05	122'905.95	11 anni																																																																																																																																																																								
18	96'373.95	113'898.45	10 anni																																																																																																																																																																								
17	89'555.95	105'836.10	10 anni																																																																																																																																																																								
16	83'449.05	98'622.15	9 anni																																																																																																																																																																								
15	77'983.00	92'161.85	9 anni																																																																																																																																																																								
14	73'089.90	86'377.75	9 anni																																																																																																																																																																								
13	68'709.60	81'203.60	8 anni																																																																																																																																																																								
12	64'794.95	76'573.00	8 anni																																																																																																																																																																								
11	61'298.10	72'442.40	8 anni																																																																																																																																																																								
10	58'185.55	68'766.40	7 anni																																																																																																																																																																								
9	55'423.80	65'501.30	7 anni																																																																																																																																																																								
8	52'984.75	62'616.60	7 anni																																																																																																																																																																								
1	26.00/ora	31.00/ora																																																																																																																																																																									
	2. La presente scala è stabilita sull'indice del costo della vita al 1.1.2001 fissato a punti 148.2 (indice dicembre 1982 = punti 100).		2. La presente scala è stabilita sull'indice ufficiale constatato al 30.11.2016 di 97.4 punti (indice 2010 = 100 punti).																																																																																																																																																																								
	3. La scala degli stipendi indicata in questo articolo verrà adeguata al rincaro al 1° gennaio di ogni anno secondo quanto deciso dal Cantone Ticino per i dipendenti dello Stato.		3. La scala degli stipendi indicata in questo articolo verrà adeguata all'evoluzione dell'indice nazionale dei prezzi al consumo.																																																																																																																																																																								
	4. Lo stipendio è diviso in tredici mensilità, la tredicesima verrà versata in una o più rate a giudizio della Delegazione Consortile.		4. L'adeguamento è stabilito dalla Delegazione Consortile sulla base dell'indice nazionale mensile effettivo dei prezzi al consumo di novembre dell'anno precedente. Essa, tenuto conto della situazione finanziaria consortile e sentito il parere del Consiglio Consortile, può decidere di adeguare anche soltanto parzialmente gli stipendi al rincaro oppure, in sostituzione, stabilire il pagamento di un'indennità completiva parziale o totale.																																																																																																																																																																								
	5. Ai dipendenti è concesso un aumento di stipendio all'inizio di ogni anno fino ad esaurimento di quanto al presente Regolamento per la rispettiva classe subordinato alla qualifica che annualmente è allestita dal Presidente della DC e dal Capo OPCi.		5. Lo stipendio è diviso in tredici mensilità; la tredicesima verrà versata in una o più rate a giudizio della Delegazione Consortile.																																																																																																																																																																								
	6. Gli aumenti annuali decorrono a partire dal 1° gennaio di ogni anno.		6. Allo scopo di conservare o assumere personale particolarmente qualificato la Delegazione Consortile può aumentare gli stipendi di ogni classe fino ad un massimo del 10%.																																																																																																																																																																								
	7. Se l'inizio dell'attività lavorativa ha luogo nel primo semestre, il periodo iniziale viene conteggiato a partire dal 1° gennaio dell'anno in corso; se nel secondo, dal gennaio dell'anno successivo.																																																																																																																																																																										
	8. Allo scopo di conservare o assumere personale particolarmente qualificato la Delegazione Consortile può aumentare gli stipendi di ogni classe fino ad un massimo del 10%.																																																																																																																																																																										

OSSERVAZIONI

Articolo MODIFICATO:

Con la revisione di questo articolo si è ritenuto di meglio suddividere alcuni degli argomenti in esso contenuti.

- *Gli aspetti relativi all'ordinamento degli stipendi sono stati mantenuti ma aggiornati con l'indice nazionale dei prezzi al consumo constatato al 30.11.2016, di 97.4 punti (indice 2010 = 100 punti, ultima revisione da parte dell'Ufficio federale di statistica).*
- *Sono state tralasciate le classi dalla 2 alla 7 in quanto precedentemente indicate ma in effetti mai utilizzate poiché non attribuite a specifiche funzioni. La classe 1 stabilisce invece la paga oraria.*
- *La questione riguardante gli aumenti annuali di cui ai precedenti cpv. 5 - 7 è stata invece riunita negli articoli seguenti.*
- *È stato esplicitato il coinvolgimento dell'Autorità legislativa consortile nella valutazione di un eventuale mancato totale o parziale riconoscimento dell'adeguamento degli stipendi in caso di situazione finanziaria particolarmente sfavorevole del Consorzio (ma indirettamente anche dei Comuni che lo compongono).*

Al di là della proposta di nuova modalità di gestione di questo capitolo, si è in ogni caso ritenuto opportuno riesaminarlo nel suo insieme e pure in riferimento a quelli che lo precedono o lo seguono, con i quali vi è una stretta connessione.

		Aumenti annuali - decorrenza	Art. 46 1. Lo stipendio è di regola aumentato di un'annualità ogni inizio anno, in funzione della valutazione annuale ottenuta, sino al raggiungimento del massimo della relativa classe di Organico. 2. Se le prestazioni non soddisfano le aspettative lo stipendio non viene aumentato. 3. Se le prestazioni soddisfano parzialmente le aspettative, lo stipendio viene aumentato a scadenza biennale, a condizione che la successiva valutazione sia anch'essa almeno analoga. 4. L'aumento è calcolato sulla differenza dello stipendio minimo e lo stipendio massimo delle singole classi. Di tale differenza l'aumento annuo è pari alla: - settima parte dalla classe 8 alla classe 10 - ottava parte dalla classe 11 alla classe 13 - nona parte dalla classe 14 alla classe 16 - decima parte dalla classe 17 alla classe 18 - dodicesima parte dalla classe 19 alla classe 22 - tredicesima parte per la classe 23. 5. Gli aumenti annuali decorrono a partire dal 1° gennaio di ogni anno. 6. Il Consiglio consortile, su proposta della Delegazione, può, in caso di situazione finanziaria sfavorevole, bloccare transitoriamente per un anno nel corso della medesima legislatura gli aumenti di stipendio di cui al cpv. 1. 7. Se l'inizio dell'attività lavorativa ha luogo nel corso del primo semestre, il periodo iniziale viene conteggiato a partire dal 1° gennaio dell'anno in corso; se nel secondo dal 1° gennaio dell'anno successivo.
--	--	-------------------------------------	---

OSSERVAZIONI

Articolo NUOVO:

In questo testo sono stati raccolti elementi già presenti nel precedente ROD consortile e riguardanti il tema degli aumenti annuali, ed alcuni nuovi.

- **Cpv. 1 – 3:** si è reso necessario meglio esplicitare il collegamento esistente tra le Qualifiche periodiche del comportamento e dell'operato del collaboratore (di cui all'art. 54), con quelli che sono gli aumenti (gli scatti) anch'essi previsti ciclicamente.
- **Cpv. 6:** anche se le finanze consortili non sono direttamente legate al concetto di tassazione rispettivamente di determinazione annuale del moltiplicatore d'imposta, si è voluto creare la possibilità che in presenza di evidenti e preoccupanti situazioni finanziarie generali, soprattutto presso i Comuni, anche un Ente ad essi collegato possa analogamente adottare dei provvedimenti simili pur puntuali e temporanei. Si propone di affidare tale competenza ai Membri del Legislativo su proposta della Delegazione consortile.
- **Cpv. 5 e 7:** si è disciplinato la ricorrenza degli aumenti sia per il personale già attivo per tutto l'anno precedente sia per quello la cui la collaborazione è iniziata ad anno inoltrato.

- Nella formulazione del contenuto, opportunamente adattato, ci si è ispirati alla soluzione adottata nel ROD del Comune di Lugano.

Classifica delle funzioni	Art. 36	Classifica delle funzioni	Art. 47																																																
	<p>1. Per ogni funzione sono previste 3 classi di stipendio una classe iniziale o d'avviamento alla funzione (a), una classe mediana o di prestazione normale (b) e una classe superiore o di merito (c). La retribuzione individuale è disciplinata dagli art. 35 e allegati.</p> <p>2. Le classi di stipendio delle singole funzioni sono:</p> <p>Classe Funzione</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>(a)</th> <th>(b)</th> <th>(c)</th> <th></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>21</td> <td>22</td> <td>23</td> <td>Capo Organizzazione Protezione Civile/ Capo Ufficio</td> </tr> <tr> <td>20</td> <td>21</td> <td>22</td> <td>Capo Organizzazione Protezione Civile agg/ Capo uff. agg/Capo Rep.1</td> </tr> <tr> <td>18</td> <td>19</td> <td>20</td> <td>Capo reparto 2/Capo dell'istruzione</td> </tr> <tr> <td>17</td> <td>18</td> <td>19</td> <td>Responsabile istruttori</td> </tr> <tr> <td>16</td> <td>17</td> <td>18</td> <td>Istruttore</td> </tr> <tr> <td>13</td> <td>14</td> <td>15</td> <td>Resp. Amministrativo/ Segretario del Consorzio</td> </tr> <tr> <td>12</td> <td>13</td> <td>14</td> <td>Responsabile sezione tecnica</td> </tr> <tr> <td>11</td> <td>12</td> <td>13</td> <td>Segretario sezione amministrativa</td> </tr> <tr> <td>10</td> <td>11</td> <td>12</td> <td>Capo - squadra</td> </tr> <tr> <td>9</td> <td>10</td> <td>11</td> <td>Addetto amministrativo/ Contabile</td> </tr> <tr> <td>8</td> <td>9</td> <td>10</td> <td>Impiegato d'ufficio/ Disegnatore</td> </tr> </tbody> </table>	(a)	(b)	(c)		21	22	23	Capo Organizzazione Protezione Civile/ Capo Ufficio	20	21	22	Capo Organizzazione Protezione Civile agg/ Capo uff. agg/Capo Rep.1	18	19	20	Capo reparto 2/Capo dell'istruzione	17	18	19	Responsabile istruttori	16	17	18	Istruttore	13	14	15	Resp. Amministrativo/ Segretario del Consorzio	12	13	14	Responsabile sezione tecnica	11	12	13	Segretario sezione amministrativa	10	11	12	Capo - squadra	9	10	11	Addetto amministrativo/ Contabile	8	9	10	Impiegato d'ufficio/ Disegnatore		<p>L'abbinamento delle classi di stipendio alle singole funzioni è disciplinato da apposita Ordinanza.</p>
(a)	(b)	(c)																																																	
21	22	23	Capo Organizzazione Protezione Civile/ Capo Ufficio																																																
20	21	22	Capo Organizzazione Protezione Civile agg/ Capo uff. agg/Capo Rep.1																																																
18	19	20	Capo reparto 2/Capo dell'istruzione																																																
17	18	19	Responsabile istruttori																																																
16	17	18	Istruttore																																																
13	14	15	Resp. Amministrativo/ Segretario del Consorzio																																																
12	13	14	Responsabile sezione tecnica																																																
11	12	13	Segretario sezione amministrativa																																																
10	11	12	Capo - squadra																																																
9	10	11	Addetto amministrativo/ Contabile																																																
8	9	10	Impiegato d'ufficio/ Disegnatore																																																

OSSERVAZIONI

Articolo MODIFICATO:

Il tema della definizione esatta delle funzioni riconosciute, ma soprattutto necessarie all'interno del Consorzio per raggiungere gli obiettivi istituzionali ed operativi, era disciplinato all'interno del ROD ciò che risultava essere troppo rigido rispetto ai compiti affidati alla Delegazione nell'ambito della politica del personale.

Così come previsto dalla LOC si è perciò ritenuto di regolamentare anche questo aspetto in un'apposita Ordinanza.

Ciò permette da un lato di essere più precisi nella descrizione e dall'altro di garantire all'Esecutivo, soprattutto dal lato operativo e gestionale, quella maggiore flessibilità che il disciplinamento all'interno del ROD finora non consentiva.

In aggiunta a ciò rileviamo che:

- *In ogni caso anche la classificazione delle funzioni è fondamentalmente invariata rispetto a quanto già esistente.*
- *Si è comunque approfittato del progetto di revisione per apportare alcuni cambiamenti, ma soprattutto per adattare la tecnica descrittiva ai più aggiornati parametri. In particolare il principio di attribuzione ad una fascia pari a 3 classi per ogni funzione è stato confermato anche perché in uso praticamente ovunque pur con declinazioni diverse.*

- *Nei ROD più recenti tale metodo è stato integrato nel piano di carriera dei collaboratori, tramite una riduzione della quantità di classi e parallelamente l'aumento del numero di anni di anzianità (fino a 24 per l'Amministrazione Cantonale con la sua nuova LStip) con la possibilità di passaggio da uno scatto all'altro, annualmente (o persino più scatti in un solo mutamento), vincolata però all'esito delle qualifiche personali e professionali annuali.*
- *Nello specifico, pur non modificando la quantità di annualità previste, ciò che avrebbe richiesto ben altro genere di analisi da eseguirsi con il supporto di Istituti di consulenza esterna, come effettuato in realtà da istituzioni pubbliche più importanti, il Consorzio intende raggiungere il medesimo scopo e cioè di poter garantire una equa proiezione di carriera, per coloro che dimostrano impegno e competenza, certificate dalle qualifiche, ma che si fossero occupati presso il Consorzio in età relativamente giovane.*

<p>Requisiti professionali</p>	<p>Art.37 1. La nomina alle funzioni è subordinata al possesso dei seguenti titoli professionali:</p> <p>Funzioni e requisiti</p> <p><u>Capo OPCi / Capo ufficio</u> - ingegnere SUP / architetto SUP - esperienza comprovata a livello superiore nella PCi - ufficiale superiore dell'esercito (cdt trp)</p> <p><u>Capo OPCi agg / Capo ufficio agg / Capo reparto 1</u> - ingegnere SUP / architetto SUP</p> <p><u>requisiti preferenziali</u> - esperienza comprovata a livello superiore nella PCi - ufficiale superiore dell'esercito (cdt trp)</p> <p><u>Capo reparto 2 / (SAT) Capo istruzione</u> - diploma scuola tecnica - esperienza comprovata a livello superiore nella PCi - ufficiale dell'esercito (cap, cdt trp)</p> <p><u>Responsabile istruttori</u> - docente SE</p> <p><u>requisiti preferenziali</u> - esperienza comprovata nell'istruzione di PCi</p> <p><u>Istruttore</u> - diploma federale di istruttore della PCi o dell'esercito</p> <p><u>requisiti preferenziali</u> - esperienza comprovata nell'istruzione della PCi o esperienza comprovata nell'istruzione dell'esercito</p> <p><u>Responsabile amministrativo / Segretario del Consorzio</u> - attestato federale di capacità (AFC impiegato di commercio) o diploma di impiegato qualificato SMC</p> <p><u>requisiti preferenziali</u> - comprovata esperienza nella PCi</p> <p><u>Responsabile sezione tecnica / Responsabile servizio esterno</u> - AFC con esperienza nel settore Specifico</p> <p><u>requisiti preferenziali</u> - sottufficiale superiore dell'esercito - comprovata esperienza nella PCi</p> <p><u>Responsabile costruzioni e pianificazioni</u> - AFC nel settore specifico</p> <p><u>Responsabile Capo squadra</u> - AFC nel settore specifico</p> <p><u>Impiegato amministrativo</u> - attestato federale di capacità (AFC- impiegato di commercio) o diploma di impiegato qualificato SMC</p> <p><u>Impiegato amministrativo</u> - AFC (impiegato d'ufficio)</p> <p><u>Disegnatore</u> - AFC nel settore specifico</p>	<p>Requisiti professionali</p>	<p>Art. 48 I requisiti professionali per le singole funzioni sono stabiliti mediante apposita Ordinanza.</p>
---------------------------------------	---	---------------------------------------	---

	2. I candidati con certificato di grado inferiore devono possedere un'esperienza professionale superiore a quella prevista dalla funzione indicata nella descrizione della stessa.		
--	--	--	--

OSSERVAZIONI

Articolo MODIFICATO:

- *Si rimanda alle osservazioni riportate per gli articoli precedenti.*
- *Le indicazioni, aggiornate ai più recenti disposti formativi e professionali, verranno riprese nell'apposita Ordinanza.*

Stipendio iniziale	Art. 38 1. Al momento dell'assunzione lo stipendio corrisponde di regola al minimo della classe inferiore di quelle previste dall'art. 36 per la rispettiva funzione. Nel caso di candidati di nuova assunzione, con scarsa esperienza professionale in attività di analogo livello o previsti per compiti che richiedono un periodo di introduzione, la Delegazione Consortile può stabilire, per un periodo di due anni al massimo, una riduzione del 5% dello stipendio rispetto a quello previsto per la funzione. 2. La Delegazione Consortile può derogare a questo principio se il candidato al momento dell'assunzione, oltre ad essere in possesso dei requisiti definiti dall'art. 37, dispone di una valida esperienza professionale maturata in funzione simile.	Stipendio iniziale	Art. 49 1. Il collaboratore di nuova assunzione percepisce il minimo di stipendio della sua classe; per l'inserimento nella classe della rispettiva fascia delle funzioni verrà considerata l'esperienza acquisita utile alla funzione e secondo i criteri previsti per le promozioni indicati all'art. 51. 2. Nel caso di collaboratori di nuova assunzione, con scarsa esperienza professionale in attività di analogo livello o previsti per compiti che richiedono un periodo di introduzione, la Delegazione Consortile può stabilire, per due anni al massimo, una riduzione del 5% dello stipendio rispetto a quello previsto per la funzione. 3. Quando la nomina o l'incarico è preceduto da un'assunzione provvisoria, lo stipendio iniziale è fissato tenendo conto del periodo di servizio già prestato.
--------------------	--	--------------------	--

OSSERVAZIONI

Articolo RIVISTO:

- *La terminologia è stata aggiornata per analogia con il resto del Progetto.*
- **Cpv. 1 e 2 RIVISTI:** *si tratta fundamentalmente della scissione del precedente capoverso 1 che si propone ora di affrontare in due nuovi distinti capoversi.*
- **Ex Cpv. 2 ABROGATO:** *si ritiene che i contenuti del cpv. 1, così come espressi, siano già sufficientemente chiari e permettano comunque alla Delegazione Consortile di valutare e decidere in base alle informazioni ed agli atti forniti.*
- **Cpv. 3 NUOVO:** *per analogia con altri ROD, al fine di stabilire il livello di stipendio iniziale si è valutato opportuno esplicitare la possibilità, da parte dell'Autorità politica, di considerare nell'ambito di una nomina anche l'eventuale attività già svolta a favore del Consorzio.*

Stipendio orario	Art. 39 Lo stipendio dei dipendenti retribuiti a paga oraria viene calcolato dividendo per 2080 quello annuale.	Stipendio orario	Art. 50 1. Lo stipendio orario dei collaboratori retribuiti a paga oraria viene calcolato dividendo per 2080 quello annuale. La tredicesima mensilità e l'indennità per i giorni festivi sono comprese nello stipendio orario; l'indennità vacanze è versata in aggiunta allo stesso. 2. L'aliquota oraria di retribuzione per prestazioni fuori orario è disciplinata dall'art. 56.
------------------	---	------------------	---

OSSERVAZIONI

Articolo RIVISTO:

- *La terminologia è stata aggiornata per analogia con il resto del Progetto.*
- **Cpv. 1 RIVISTO:** *il parametro delle ore da considerare per determinare lo stipendio orario dei collaboratori, è stato corretto in 2080, ciò che corrisponde ad una media di 40 ore settimanali moltiplicata per 52 settimane lavorative all'anno.*
- **Cpv. 2 NUOVO:** *per quanto attiene il riconoscimento ed il pagamento delle ore eventualmente eseguite fuori orario, per una migliore lettura e consultazione, si è ritenuto opportuno segnalare che l'argomento è affrontato e disciplinato da un altro articolo.*

<p>Promozioni</p>	<p>Art. 40</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ogni promozione è subordinata all'esito della qualifica del personale. Le modalità di qualifica sono disciplinate da un Regolamento interno; al dipendente è garantito il diritto di essere sentito. 2. Sussistono le seguenti possibilità di promozione: <ul style="list-style-type: none"> - coloro che, assunti secondo l'art. 36 cpv 1 e hanno raggiunto un livello di prestazione individuale corrispondente alle aspettative medie previste dal relativo servizio, possono essere promossi alla classe mediana, - coloro che, inseriti nella classe mediana, hanno raggiunto un livello di prestazione individuale costantemente superiore alle aspettative medie definite dal relativo servizio, possono essere promossi alla classe superiore. <p>Il sistema di promozione sopra descritto non trova applicazione o lo trova solo parzialmente se il dipendente non è stato assunto al minimo della classe inferiore (art. 36 cpv 2).</p> 3. Il nuovo stipendio ottenuto con la promozione corrisponde almeno allo stipendio precedente aumentato di uno scatto di anzianità secondo l'art. 35. In nessun caso può tuttavia superare il massimo della nuova classe. 4. I presupposti per le promozioni a funzioni simili di grado superiore sono indicate nella descrizione individuale delle funzioni. 5. Nei casi di cambiamento di funzione si applica la procedura del pubblico concorso secondo l'art. 6. In tal caso lo stipendio della nuova funzione è determinato secondo i criteri dell'art. 36, ritenuto che in nessun caso il dipendente percepisce uno stipendio inferiore a quello acquisito nella precedente funzione. 	<p>Promozioni nell'ambito delle fasce di funzioni</p>	<p>Art. 51</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La Delegazione Consortile, previa valutazione, può procedere nell'ambito delle singole fasce alla promozione di collaboratori dalle classi inferiori a quelle mediane e da quelle mediane a quelle superiori, secondo le seguenti direttive: <ul style="list-style-type: none"> - coloro che, inseriti in classe inferiore, hanno raggiunto il massimo delle annualità possibili e previste dalla rispettiva classe di appartenenza, conseguendo prestazioni individuali che hanno soddisfatto le aspettative per almeno due anni consecutivi, possono essere promossi alla classe mediana; - coloro che, inseriti in classe mediana, hanno raggiunto il massimo delle annualità possibili e previste dalla rispettiva classe di appartenenza, conseguendo prestazioni individuali che hanno soddisfatto le aspettative per almeno due anni consecutivi, possono essere promossi alla classe superiore. 2. Per le promozioni di cui al cpv. 1 del presente articolo il numero di aumenti acquisiti prima della stessa non sono computabili. Per il calcolo del nuovo stipendio si parte dallo stipendio mensile che il collaboratore avrebbe ricevuto se non fosse stato promosso e si considera quello uguale, o immediatamente superiore fra gli stipendi mensili della nuova classe, secondo le normative previste dall'art. 46. Il nuovo stipendio si ottiene infine da quest'ultimo con almeno un ulteriore aumento annuale per chi si trova nelle classi da 8 a 14 e con almeno due ulteriori aumenti annuali per chi si trova nelle classi da 15 a 23. A promozione avvenuta lo stipendio seguirà la sequenza di aumenti secondo quanto stabilito per la nuova classe di Organico. 3. Il cambio classe, previsto al cpv. 1, può essere anticipato, anche se non ancora raggiunto il massimo delle annualità possibili e previste dalla rispettiva classe di appartenenza, se le prestazioni individuali superano le aspettative durante due anni consecutivi e dopo quattro anni di appartenenza nella classe. 4. Nell'ambito delle singole classi ed entro i rispettivi limiti salariali la Delegazione Consortile può, per i collaboratori con una valutazione annuale che supera le aspettative, anticipare un ulteriore aumento rispetto a quanto previsto all'art. 46 per coloro che occupano una funzione inserita tra la classe 8 e la classe 14 e sino a due ulteriori
--------------------------	---	--	--

			aumenti per coloro che occupano una funzione inserita tra la classe 15 e la classe 23.
--	--	--	--

OSSERVAZIONI

Articolo completamente RIVISTO:

- *Pur non imboccando la strada dell'aggancio dello stipendio alla prestazione erogata (concetto di valorizzazione del merito e dell'impegno), considerata l'evoluzione di tutta la società e pure dell'ambito lavorativo, si ritiene auspicabile creare e soprattutto disciplinare la facoltà dell'Autorità politica di riconoscere un equo incentivo ai collaboratori particolarmente meritevoli, attraverso la possibilità di promozioni o avanzamenti – per natura stessa – senza concorso, nemmeno interno, con un lieve anticipo sull'usuale ritmo di progressione professionale.*

Affinché ciò rimanga un'eccezione, questa opportunità, come in altri ambiti, è stata chiaramente vincolata all'esito delle valutazioni personali e soprattutto professionali confermate sull'arco di più anni.

- *La terminologia è stata aggiornata per analogia con il resto del Progetto.*
- *Per l'adattamento dell'articolo ci si è riferiti anche al ROD del Comune di Lugano.*

		Promozioni	Art. 52 1. Per le promozioni di carriera, conseguenti ad un significativo mutamento dei compiti rispettivamente all'occupazione di una funzione resasi vacante, la Delegazione Consortile può prescindere dalla pubblicazione del concorso. 2. In caso di promozione ad una nuova funzione il collaboratore sarà inserito nella corrispondente fascia di retribuzione ed il suo stipendio verrà adeguato applicando per analogia l'art. 51. Se ciò non fosse possibile si applicherà il minimo della classe inferiore della fascia in cui la nuova funzione è inserita. 3. L'occupazione di una nuova funzione da parte di un collaboratore presuppone l'effettivo adeguamento della sua attività precedente a quanto prescritto nel mansionario concernente la nuova funzione.
--	--	-------------------	---

OSSERVAZIONI

Articolo NUOVO:

- *Allo scopo di garantire in modo reale la mobilità del personale e lo stimolo a progredire professionalmente sia nell'acquisizione di competenze sia nell'assunzione di responsabilità, senza per questo dover abbandonare il Consorzio, si ritiene auspicabile prevedere la possibilità di proporre anche questo genere di promozione.*
- *Occorrerà in ogni caso evitare che questa facoltà diventi un espediente per avviare unicamente a situazioni particolari, ma bensì che rientri in una politica del personale globale, giudiziosa ed equa.*

Anzianità di servizio	Art. 41 1. A partire dal 20 ^{esimo} anno di servizio e successivamente ogni 5 anni, al dipendente viene accordata una gratifica pari all'ultimo stipendio percepito; tale gratifica può essere corrisposta unicamente se gli anni di servizio sono stati prestati ininterrottamente, senza interruzione del rapporto di impiego. 2. 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. 3. Il dipendente può convertire la gratifica (22 giorni lavorativi) in tutto o in parte in congedo pagato, compatibilmente con le esigenze del servizio. 4. Per il 15 ^{esimo} anno di servizio la Delegazione Consortile concede un congedo pagato di 10 giorni e per il 35 ^{esimo} e 40 ^{esimo} anno di servizio, oltre alla gratifica prevista al cpv. 1, il dipendente beneficia pure di 10 giorni di congedo pagato.	Anzianità di servizio	Art. 53 1. A partire dal 20 ^{esimo} anno di servizio e successivamente ogni 5 anni, al collaboratore viene accordata una gratifica pari all'ultimo stipendio mensile percepito; tale gratifica può essere corrisposta unicamente se gli anni di servizio sono stati prestati ininterrottamente, senza interruzione del rapporto di impiego. 2. In caso di cessazione del rapporto d'impiego per pensionamento o decesso, la gratifica è versata in misura proporzionale al tempo trascorso dall'ultima gratifica per anzianità di servizio. 3. Il collaboratore può convertire la gratifica (22 giorni lavorativi) in tutto o in parte in congedo pagato, compatibilmente con le esigenze del servizio. 4. Per il 15 ^{esimo} anno di servizio la Delegazione Consortile concede un congedo pagato di 10 giorni. Per il 35 ^{esimo} , 40 ^{esimo} e 45 ^{esimo} anno di servizio, oltre alla gratifica prevista al cpv. 1, il collaboratore beneficia pure di 10 giorni di congedo pagato. 5. Il congedo pagato va per principio consumato ripartendolo equamente sui quattro anni successivi e deve comunque essere usufruito entro il quadriennio, compatibilmente alle esigenze di servizio.
------------------------------	--	------------------------------	--

OSSERVAZIONI

Articolo RIVISTO:

- **Cpv. 5 NUOVO:** *l'articolo è stato completato con un nuovo passaggio destinato a chiarire l'applicazione dei capoversi precedenti, in particolare sottolineando che la fruizione dei diritti maturati deve essere effettuata in modo organico, in tempi contenuti e rispettando le esigenze del collaboratore ma pure quelle del servizio.*
- *Per l'adattamento dell'articolo ci si è riferiti anche ai contenuti di diversi ROD, ed in particolare a quello del Comune di Lugano.*

		Qualifiche: valutazione dei collaboratori	Art. 54 La Delegazione Consortile promuove per il tramite di un'Ordinanza, un sistema di valutazione periodica dei collaboratori.
--	--	--	---

OSSERVAZIONI

Articolo NUOVO:

- *Il testo ha una doppia valenza. Da un lato vuole sottolineare l'importanza della valutazione periodica dei collaboratori sia dal profilo della qualità e della quantità della prestazione professionale sia da quella del comportamento personale sul luogo e durante l'orario lavorativo. Dall'altro si rimanda invece ad una regolamentazione più precisa per il tramite di un'Ordinanza che definirà le modalità di allestimento di tali rapporti di qualifica.*

		Pagamento dello stipendio	Art. 55 1. Lo stipendio è versato al collaboratore entro il 25 di ogni mese, secondo le disposizioni emanate dalla Delegazione Consortile. 2. Lo stipendio, esclusi il minimo vitale e l'assegno per i figli, può essere trattenuto in compenso di quanto dovuto da un collaboratore al Datore di lavoro, o alle Istituzioni di previdenza per tasse e multe. 3. Se non richiesta dall'interessato, la trattenuta deve essere preceduta da una diffida raccomandata al collaboratore a voler procedere al pagamento di quanto dovuto entro un termine di 30 giorni, pena la trattenuta diretta dello stipendio. 4. Se un collaboratore entra in servizio a mese iniziato lo stipendio gli è corrisposto in proporzione al periodo di lavoro.
--	--	----------------------------------	---

OSSERVAZIONI

Articolo NUOVO:

- *Il testo si rifà ai contenuti di analoghi Regolamenti di nuova introduzione presso diversi Comuni della Regione.*
- *Se per i cpv. 1 e 4 la norma appare indubbia, per il 2 ed il 3 si mira a disciplinare in modo chiaro una casistica sempre più reale.*
- *Questo articolo deve in ogni modo essere interpretato considerando i contenuti del Titolo IV - Capitolo 1 nel suo insieme.*

<p>Compenso per prestazioni fuori orario</p>	<p>Art. 42</p> <p>1. È considerato lavoro fuori orario quello che adempie le seguenti condizioni cumulative:</p> <p>a) supera il normale lavoro (176 ore in media al mese);</p> <p>b) è svolto al di fuori della normale fascia oraria giornaliera (dalle 0700 alle 2000);</p> <p>c) è ordinato o autorizzato dalla Delegazione Consortile o, per delega, dal Capo OPCi.</p> <p>Per le prestazioni fuori orario si corrisponde il salario orario più un supplemento del:</p> <p>25% per lavori compiuti dalle ore 2000 alle ore 0700 nei giorni feriali;</p> <p>25% per lavori compiuti dalle ore 0700 alle ore 2000 nei giorni festivi;</p> <p>50% per lavori compiuti dalle ore 2000 alle ore 0700 nei giorni festivi;</p> <p>2. Il sabato ed i giorni di congedo speciali concessi dalla Delegazione Consortile sono considerati giorni festivi.</p> <p>3. Le prestazioni fuori orario sono compensate con giornate di congedo o con denaro a seconda delle esigenze dei servizi, previo accordo con l'interessato.</p> <p>4. Di regola, i supplementi e le prestazioni fuori orario sono compensate con giornate di congedo a seconda delle esigenze dei servizi, previo accordo con l'interessato.</p> <p>5. Funzioni superiori alla 16^{esima} classe non hanno diritto a compenso per prestazioni fuori orario.</p> <p>6. Il dipendente, se richiesto dalla funzione, è tenuto a prestare a turni il servizio di picchetto durante il suo tempo libero. Le relative modalità e l'indennizzo sono disciplinati da un'apposita ordinanza.</p>	<p>Compenso per prestazioni fuori orario</p>	<p>Art. 56</p> <p>1. È considerato lavoro fuori orario quello che adempie le seguenti condizioni cumulative:</p> <p>a) supera il normale lavoro (176 ore in media al mese);</p> <p>b) è svolto al di fuori della normale fascia oraria giornaliera (dalle 0700 alle 2000);</p> <p>c) è ordinato o autorizzato dalla Delegazione Consortile o, per delega, dal Comandante.</p> <p>Per le prestazioni fuori orario si corrisponde il salario orario più un supplemento del:</p> <p>25% per lavori compiuti dalle ore 2000 alle ore 0700 nei giorni feriali;</p> <p>25% per lavori compiuti dalle ore 0700 alle ore 2000 nei giorni festivi;</p> <p>50% per lavori compiuti dalle ore 2000 alle ore 0700 nei giorni festivi;</p> <p>2. Il sabato ed i giorni di congedo speciali concessi dalla Delegazione Consortile sono considerati giorni festivi.</p> <p>3. Le prestazioni fuori orario e i supplementi sono compensati con giornate di congedo considerando le esigenze dei servizi e previo accordo con l'interessato. Il recupero delle prestazioni fuori orario è da effettuarsi entro due mesi dall'impiego.</p> <p>4. La retribuzione delle prestazioni e dei supplementi in denaro è possibile ma rimane un'eccezione.</p> <p>5. Funzioni superiori alla 16^{esima} classe non hanno diritto a riconoscimento dei supplementi per prestazioni fuori orario.</p>
---	---	---	--

OSSERVAZIONI

Articolo RIVISTO:

- **Cpv. 1:** adeguata la denominazione da Capo OPCi a Comandante.
- **Cpv. 3 (e ex cpv. 4):** i testi sono stati raggruppati in un unico capoverso in quanto nella precedente versione vi erano delle incongruenze e dei doppioni. Allo scopo di evitare gli accumuli sistematicamente registrati nel passato, è stato inoltre inserito il principio per cui anche questo genere di compensazione deve essere usufruita, se non immediatamente, nel ragionevole termine massimo di due mesi.
- **Cpv. 4 NUOVO:** l'eccezionalità del riconoscimento in denaro delle prestazioni fuori orario e dei relativi supplementi è stata meglio esplicitata.

- **Cpv. 5:** *il testo è stato adeguato in rapporto a quanto contenuto all'art. 63 il quale, considerate le responsabilità di coloro che sono posizionati oltre la 16^{esima} classe, concede a tali collaboratori una settimana supplementare di vacanza a compensazione di ogni e qualsiasi supplemento maturato nell'espletamento dei loro compiti permanenti, riservato il riconoscimento di quanto eventualmente maturato in situazioni particolari quali per esempio gli interventi in caso di soccorso urgente o catastrofe, che per la loro natura non possono essere pianificati.*

Questo principio è stato ripreso per analogia con quanto previsto in altri ROD comunali ma soprattutto di altre Regioni di PCI.

		Picchetto	Art. 57 1. Il collaboratore, se richiesto dalla funzione, è tenuto a prestare a turni il servizio di picchetto durante il suo tempo libero. Le relative modalità e l'indennizzo sono disciplinati da un'apposita ordinanza. 2. Una prestazione di servizio che richiede l'impiego fino al massimo di 2 ore è conglobata nell'indennità di picchetto e non è quindi soggetta ad ulteriore indennizzo.
--	--	------------------	---

OSSERVAZIONI

Articolo NUOVO:

- *Con l'introduzione del concetto di protezione della popolazione avvenuto ormai quasi venti anni orsono, alla Protezione civile è stato chiesto uno sforzo per evolvere da un'impostazione statica ad una più dinamica, più consona ai tempi e soprattutto in maggior sintonia con gli altri Partner del soccorso. Per questo motivo la messa in picchetto a turni anche del personale delle OPC, pur essendo già una realtà consolidata, ha assunto un'importanza ancora più rilevante che andava riconosciuta anche all'interno del ROCPci.*
- *Ritenuto che gli stipendi e le indennità previste per i collaboratori risultano consone ed in generale al passo con i tempi, si è partiti dal principio che le prime due ore d'impegno in caso di allarme possano essere considerate nella norma mentre ciò che eccede questo limite debba essere remunerato applicando i contenuti dell'art. 56.*

Indennità per economia domestica	Art. 43 1. Il dipendente, coniugato con figli di età inferiore ai quindici anni e riconosciuti ai fini delle prestazioni previste dall'art. 44 del presente Regolamento, ha diritto ad una indennità per economia domestica purché l'altro coniuge non percepisca a sua volta analoga indennità. L'importo dell'indennità corrisponde a quello riconosciuto dallo Stato per i suoi dipendenti. 2. Hanno pure diritto alle indennità per economia domestica il coniuge superstite, il coniuge separato o divorziato, la nubile ed il celibe aventi a carico figli che adempiono i requisiti di cui al cpv. precedente.	Indennità per economia domestica	<u>Abrogato.</u>
---	--	---	------------------

OSSERVAZIONI

Articolo ABROGATO:

- *È proposta l'abrogazione della norma in quanto non rientra nella moderna politica salariale. Confederazione, Cantone e gran parte dei Comuni, come pure l'economia privata, non riconoscono più questo genere d'indennità.*
- *D'altra parte l'attuale sistema di sostegno alle famiglie, ma anche alle fasce salariali più deboli, si è arricchito da un lato in prestazioni e dall'altro di sgravi fiscali mirati, rendendo di fatto inattuale l'indennità.*
- *Lo stralcio di questa norma avrà soprattutto conseguenze sui nuovi collaboratori i quali, in ogni caso, avranno modo di tempestivamente informarsi qualora fossero interessati a concorrere per un posto di lavoro consortile e potranno e dovranno valutare anche aspetti come questo.*
- *Per il personale attualmente alle dipendenze del Consorzio, allo scopo di evitare che la decisione diventi una penalizzazione per gli attuali beneficiari, si prevede comunque il principio del mantenimento dei diritti acquisiti, aspetto questo riportato in chiusura al presente Progetto.*

Indennità per figli	Art. 44 1. Il dipendente ha diritto all'indennità annua per figli secondo le norme della Legge cantonale sugli assegni familiari ai salariati (LAF). 2. In deroga alla LAF, il diritto all'indennità può essere fatto valere fino al compimento del venticinquesimo anno di età per i figli all'apprendistato e agli studi. 3. Tale indennità è cumulabile con prestazioni analoghe percepite dall'altro coniuge.	Assegni per figli	Art. 58 Il collaboratore ha diritto all'assegno per figli secondo le norme della Legge cantonale sugli assegni di famiglia (Laf).
----------------------------	---	--------------------------	---

OSSERVAZIONI

Articolo MODIFICATO:

- *La terminologia è stata aggiornata per analogia con il resto del Progetto.*
- **Cpv. 2 ABROGATO:** *rispetto ai contenuti della Laf, che nel tempo è stata adeguata ed estesa, ma anche in rapporto a gran parte dei ROD dei Comuni, l'eccezione prevista nell'attuale testo risulta superata ma soprattutto eccessiva considerando tutti gli altri strumenti di tutela esistenti.*

Indennità per superstiti	Art. 45 Alla morte del dipendente i suoi superstiti oltre alle prestazioni della previdenza professionale ricevono un'indennità unica pari ad un quarto dello stipendio annuo lordo comprensivo delle prestazioni sociali.	Indennità per superstiti e beneficiari di una rendita intera LAINF	Art. 59 1. In caso di decesso di un collaboratore in carica ai superstiti viene versato lo stipendio del mese in corso comprensivo delle indennità e dell'eventuale quota della gratifica di anzianità. 2. Alla morte del collaboratore i suoi superstiti (coniuge, partner registrato e/o figli aventi diritto agli assegni per figli secondo Laf), oltre alle prestazioni della previdenza professionale, ricevono un'indennità unica pari ad un quarto dello stipendio annuo lordo comprensivo delle prestazioni sociali. 3. In caso di morte del collaboratore per infortunio sul posto di lavoro i suoi superstiti (coniuge, partner registrato e/o figli aventi diritto agli assegni per i figli secondo Laf) anziché l'indennità prevista al cpv. 2, hanno diritto a una volta il salario annuo LAINF e due volte il salario eccedente. 4. In caso di riconoscimento di una rendita intera LAINF a seguito di un infortunio sul posto di lavoro, il collaboratore ha diritto a due volte il salario annuo LAINF e quattro volte il salario eccedente. La Delegazione Consortile può ridurre questa indennità fino al 50 % se l'infortunio è stato provocato dal collaboratore intenzionalmente o per negligenza grave.
---------------------------------	--	---	--

OSSERVAZIONI

Articolo RIVISTO:

Tutti gli aspetti legati agli eventuali eventi di infortunio o decesso sono stati rivisti. In particolare, essendo gli stessi distribuiti su diversi articoli, si è operato affinché non vi fossero doppioni o ridondanze tanto nella regolamentazione quanto nel trattamento economico degli stessi.

- **Cpv. 1 NUOVO:** è stato ripreso il contenuto dell'ex art. 69.
- **Cpv. 2 (ex Cpv. 1) RIVISTO:** il testo è stato aggiornato definendo meglio la nozione di superstite.
- **Cpv. 3 NUOVO:** i principi previsti all'ex art. 59 lett. a) sono inseriti in questo cpv.
- **Cpv. 4 NUOVO:** i principi previsti all'ex art. 59 lett. b) sono inseriti in questo cpv. Per ovvi motivi di equità, come peraltro previsto in gran parte dei ROD comunali, viene introdotta la facoltà dell'Autorità di nomina di procedere ad una riduzione delle prestazioni nei casi imputabili al comportamento del collaboratore (concetto di intenzionalità o di colpa grave).
- *Il titolo del marginale è stato di conseguenza aggiornato mentre gli ex artt. 59 e 69 vengono abrogati.*

Diritto alle indennità	Art. 46 1. Il diritto ad un'indennità nasce il mese in cui se ne verificano le condizioni di concessione, e si estingue il mese successivo al venir meno delle stesse. 2. In caso di domanda tardiva il diritto all'indennità è riconosciuto soltanto per sei mesi che precedono la presentazione della stessa. 3. Il dipendente assunto a tempo parziale percepisce le indennità proporzionalmente al grado d'occupazione. 4. Sono riservate le disposizioni della Legge cantonale sugli assegni di famiglia ai salariati (LAF).	Diritto alle indennità	Art. 60 1. Il diritto alle indennità nasce il mese in cui se ne verificano le condizioni di concessione e si estingue il mese in cui viene meno il diritto. 2. In caso di domanda tardiva il diritto alle indennità non previste dalla legge è riconosciuto soltanto per i sei mesi che precedono la presentazione della stessa. 3. Il collaboratore assunto a tempo parziale percepisce le indennità proporzionalmente. 4. Sono riservate le disposizioni della Legge cantonale sugli assegni di famiglia (Laf).
-------------------------------	--	-------------------------------	--

OSSERVAZIONI

Articolo MODIFICATO:

- *La terminologia è stata aggiornata per analogia con il resto del Progetto.*
- *Cpv. 2 e 3: il testo è stato leggermente riformulato dal profilo linguistico, senza per questo modificarne il significato ed i principi.*

Indicizzazione	Art. 47 Le prestazioni pecuniarie previste dal presente capitolo vengono adeguate al rincaro analogamente al cpv 3 art. 35 del presente Regolamento. È riservato quanto contenuto nell'art. 78 "Misure transitorie".	Indicizzazione	<u>Abrogato.</u>
-----------------------	---	-----------------------	------------------

OSSERVAZIONI

Articolo ABROGATO:

- *Il testo è ora inutile in quanto le prestazioni previste nei precedenti articoli sono tutte collegate ad altri regolamenti e disposti di legge.*
- *Per questo motivo i parametri utilizzati, qualora l'evento si materializzasse, risulterebbero già adeguati secondo le medesime prescrizioni.*

Missioni d'ufficio, mandati di rappresentanza, uso dei veicoli privati e altre prestazioni	Art. 48 La Delegazione Consortile disciplina, con direttive permanenti, le indennità per missioni d'ufficio, per mandati di rappresentanza, per l'uso di veicoli privati, per la messa a disposizione di abitazioni di servizio, veicoli, uniformi e capi di abbigliamento, attrezzi di lavoro e materiale vario.	Missioni d'ufficio, mandati di rappresentanza, uso dei veicoli privati e altre prestazioni	Art. 61 La Delegazione Consortile disciplina, con direttive permanenti, le indennità per missioni d'ufficio, per mandati di rappresentanza, per l'uso di veicoli privati, per la messa a disposizione di abitazioni di servizio, veicoli, uniformi e capi di abbigliamento, attrezzi di lavoro e materiale vario.
---	---	---	---

OSSERVAZIONI

Nessuna modifica.

	Capitolo 2 Giorni di riposo e vacanze		Capitolo 2 Giorni di riposo e vacanze
Giorni di riposo	<p>Art. 49</p> <p>1. Sono considerati giorni di riposo:</p> <p>a) il sabato</p> <p>b) la domenica</p> <p>c) gli altri giorni festivi riconosciuti dal Cantone</p> <p>d) il pomeriggio delle viglie di Natale e di Capodanno, se non già di riposo, nonché il pomeriggio dell'ultimo giorno di Carnevale e la mattina del primo giorno di Quaresima.</p> <p>2. La Delegazione Consortile decide di volta in volta se, 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 quello risultante al cpv. 1.</p> <p>In ogni caso è garantito un giorno di riposo settimanale, che deve cadere di domenica almeno una volta al mese.</p>	Giorni di riposo	<p>Art. 62</p> <p>1. Sono considerati giorni di riposo:</p> <p>a) il sabato</p> <p>b) la domenica</p> <p>c) gli altri giorni festivi riconosciuti dal Cantone</p> <p>d) il pomeriggio delle viglie di Natale e di Capodanno, se non già di riposo, nonché il pomeriggio dell'ultimo giorno di Carnevale e la mattina del primo giorno di Quaresima.</p> <p>2. La Delegazione Consortile decide di volta in volta se, in quale misura e a quali condizioni, debbano essere accordati giorni di riposo supplementari.</p>

OSSERVAZIONI

- **Cpv. 3:** stralciato. La fattispecie è fundamentalmente già regolata nel C.O.

<p>Vacanze a) durata</p>	<p>Art. 50</p> <p>1. Il dipendente ha diritto alle seguenti vacanze annuali pagate:</p> <p>a) 25 giorni lavorativi sino al termine dell'anno civile in cui compie il 20esimo anno di età;</p> <p>b) 20 giorni lavorativi sino al termine dell'anno civile in cui compie il 47esimo anno di età;</p> <p>c) 25 giorni lavorativi sino al termine dell'anno civile in cui compie il 54esimo anno di età;</p> <p>d) 30 giorni lavorativi dall'inizio dell'anno civile in cui compie il 55esimo anno di età.</p> <p>2. I dipendenti appartenenti alle classi superiori alla 16esima hanno diritto a cinque giorni lavorativi di vacanza supplementari.</p> <p>3. Il dipendente a tempo parziale ha diritto alle vacanze proporzionalmente al suo grado di occupazione.</p>	<p>Vacanze a) durata</p>	<p>Art. 63</p> <p>1. Il collaboratore ha diritto alle seguenti vacanze annuali pagate:</p> <p>a) 25 giorni lavorativi sino al termine dell'anno civile in cui compie il 20esimo anno di età;</p> <p>b) 20 giorni lavorativi sino al termine dell'anno civile in cui compie il 47esimo anno di età;</p> <p>c) 25 giorni lavorativi sino al termine dell'anno civile in cui compie il 54esimo anno di età;</p> <p>d) 30 giorni lavorativi dall'inizio dell'anno civile in cui compie il 55esimo anno di età.</p> <p>2. I collaboratori appartenenti alle classi superiori alla 16^{esima} hanno diritto a cinque giorni lavorativi di vacanza supplementari a compensazione delle attività programmate svolte oltre al normale orario di lavoro.</p> <p>3. Il collaboratore a tempo parziale ha diritto alle vacanze proporzionalmente al suo grado di occupazione.</p>
-------------------------------------	--	-------------------------------------	--

OSSERVAZIONI

Articolo RIVISTO:

- *La terminologia è stata aggiornata. Si veda il commento generale all'impiego del termine collaboratore.*
- *L'articolo è stato affinato in base alle esperienze maturate, ma soprattutto all'interpretazione talvolta errata che ne è scaturita dalla sua lettura da parte dei collaboratori.*
- **Cpv. 2:** *il testo è stato meglio esplicitato, indicando in modo chiaro che il motivo per il quale è previsto questo diritto supplementare va ricollegato all'attività pianificata e pianificabile, nel quadro del normale orario di lavoro.*
Per evitare invece una disparità di trattamento, gli eventuali maggiori impegni derivanti da situazioni eccezionali, ed in particolare e sempre più da tutta l'attività legata agli interventi d'urgenza e di catastrofe, vengono compensati secondo le indicazioni riportate all'art. 56 (ex art. 42) ma senza alcun supplemento come invece avviene per le fasce di funzione medio basse.

<p>b) modalità</p>	<p>Art. 51</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Il diritto alle vacanze si estingue il 31 marzo dell'anno successivo. La Delegazione Consortile può derogare da questa norma. Non si dà luogo al pagamento di indennità per vacanze non effettuate, salvo alcuni casi particolari. 2. Le vacanze sono effettuate in base ad un piano allestito dai singoli servizi e sottoposti al capo del personale. 3. Chi inizia, cessa o interrompe il rapporto di impiego ha diritto alle vacanze proporzionalmente alla durata dello stesso nel corso dell'anno civile. 4. Le cure termo climatiche, balneari e di altro genere sono computate quale vacanza, anche se ordinate dal medico, quando il dipendente può muoversi liberamente o con limitazioni insignificanti. 5. Il decorso delle vacanze è interrotto da malattie o infortuni se immediatamente annunciati al capo del personale e comprovati da certificato medico, salvo i casi di malattia di durata non superiore ai due giorni o di infortunio che consentono di muoversi liberamente o con limitazioni insignificanti. 	<p>b) modalità</p>	<p>Art. 64</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Il diritto alle vacanze si estingue il 31 marzo dell'anno successivo. La Delegazione Consortile può derogare da questa norma. Non si dà luogo al pagamento di indennità per vacanze non effettuate, salvo alcuni casi particolari, quali la cessazione del rapporto d'impiego, ove per esigenze di servizio, le vacanze maturate e non ancora estinte, non hanno potuto essere godute. 2. Le vacanze sono effettuate in base ad un piano allestito dai singoli servizi e sottoposto al Responsabile del personale. 3. Chi inizia, cessa o interrompe il rapporto di impiego ha diritto alle vacanze proporzionalmente alla durata dello stesso nel corso dell'anno civile. 4. Le cure termo climatiche, balneari e di altro genere sono computate quale vacanza, anche se ordinate dal medico, quando il collaboratore può muoversi liberamente o con limitazioni insignificanti. 5. Il decorso delle vacanze è interrotto da malattie o infortuni se immediatamente annunciati al Responsabile del personale e comprovati da certificato medico, salvo i casi di malattia di durata non superiore ai due giorni o di infortunio che consente di muoversi liberamente o con limitazioni insignificanti.
---------------------------	---	---------------------------	--

OSSERVAZIONI

Articolo MODIFICATO:

- *La terminologia è stata aggiornata per analogia con il resto del Progetto.*
- **Cpv. 1)** *La fruizione delle vacanze nei termini prescritti rimane la regola. Ciò nonostante, in particolare in conseguenza di specifici bisogni legati alla necessità di assicurare in ogni caso le attività di formazione ed esercitazione ma soprattutto la capacità d'intervento, è possibile che un collaboratore non abbia in parte o completamente utilizzato le vacanze di diritto, a causa di esigenze di servizio e senza colpa. In tali circostanze la Delegazione, per il tramite del Comandante, può decidere per un prolungo eccezionale o per il pagamento di un importo corrispondente, considerando comunque la disponibilità finanziaria del Consorzio.*

c) riduzione	<p>Art. 52</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Le assenze per malattie o infortunio superiori a 90 giorni comportano una riduzione della durata delle vacanze in ragione di un 20esimo per ogni assenza di ulteriori 30 giorni, fermo restando un minimo pari alla metà dei giorni di vacanza previsti dall'art. 50. 2. Nel caso di assenza per servizio militare e di protezione civile non obbligatori la riduzione della durata delle vacanze è decisa dalla Delegazione Consortile. 3. Nei casi di assenze arbitrarie e sospensioni disciplinari per punizioni o anche per altri motivi, la riduzione è pari alla loro durata. Consumate le vacanze la riduzione avverrà sullo stipendio. 4. Il diritto alle vacanze non viene ridotto per assenze dovute a congedo pagato per maternità. 	c) riduzione	<p>Art. 65</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Le assenze per malattie o infortunio superiori a 30 giorni comportano una riduzione della durata delle vacanze in ragione di un 1/10 per ogni assenza di ulteriori 30 giorni. È garantito il diritto della metà dei giorni di vacanza previsti dall'art. 63 se il collaboratore ha lavorato almeno tre mesi sull'arco dell'anno civile. In caso di assenza per almeno 365 giorni consecutivi il relativo diritto alle vacanze decade. 2. Nel caso di assenza per servizio militare, di protezione civile o servizio civile sostitutivo non obbligatori, la riduzione della durata delle vacanze è decisa dalla Delegazione Consortile. 3. Nei casi di assenze arbitrarie e sospensioni disciplinari, per punizioni o anche per altri motivi, la riduzione è pari alla loro durata. Consumate le vacanze la riduzione avverrà sullo stipendio. 4. Le assenze per congedo non pagato, per sospensione e per condanna a una pena privativa della libertà, comportano una riduzione delle vacanze proporzionata alla loro durata. 5. Il diritto alle vacanze non viene ridotto per assenze dovute a congedo pagato per maternità.
--------------	--	--------------	--

OSSERVAZIONI

Articolo MODIFICATO:

- *Tutti gli aspetti legati alle indennità ma anche alle riduzioni previste nel ROD, non soltanto in termini economici, sono state rilette in modo critico ma costruttivo, cercando comunque di dare omogeneità ai singoli provvedimenti.*
- **Cpv.1:** *pur mantenendo la garanzia della metà dei giorni di vacanza cui si ha diritto, è stato ridotto il limite dell'assenza continuata per malattia o infortunio che porta alla riduzione delle stesse, come pure il parametro con il quale tale diminuzione viene calcolata. Si ritiene infatti che a fronte del significativo ammontare delle vacanze concesse ai collaboratori nelle diverse fasce di età, sia altrettanto ragionevole prevedere una congrua riduzione delle stesse nei casi di malattia e infortunio di durata medio – lunga.*
- **Cpv. 2:** *nelle forme d'impegno istituzionale che possono portare ad una riduzione della durata delle vacanze, per ragioni di equità è pure stato considerato il servizio civile sostitutivo.*
- **Cpv. 4 NUOVO:** *questa ipotesi non era precedentemente esplicitata anche se appare ovvio che, in caso di assenze per infrazioni di questo genere, non pagate, pure il diritto alle vacanze venga parallelamente ridotto.*

	Capitolo 3 Congedi		Capitolo 3 Congedi
Congedi pagati	<p>Art. 53</p> <p>1. Il dipendente ha diritto ai seguenti congedi pagati:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) 8 giorni lavorativi in caso di matrimonio, da effettuare entro 6 mesi dalla celebrazione; b) 5 giorni lavorativi consecutivi dalla morte del coniuge; c) 3 giorni lavorativi consecutivi dalla morte di un figlio, di un genitore, di un fratello o sorella; d) 2 giorni lavorativi consecutivi dalla nascita di un figlio; e) 1 giorno per il matrimonio di figli o fratelli, decesso di nonni o abiatci, suoceri, generi e nuore, cognati, nipoti e zii e per il trasloco; f) il tempo strettamente necessario per i funerali di un altro parente o di un collega di ufficio o per ricorrenze speciali di famiglia; g) di regola 8 giorni per cariche pubbliche, per affari sindacali, come pure per la formazione sindacale e per il volontariato sociale; h) di regola 8 giorni per l'attività di sportivo élite, come pure per la frequenza dei corsi di Gioventù e Sport. <p>2. Il dipendente ha diritto di assentarsi per l'esercizio di cariche pubbliche se queste sono state preventivamente autorizzate dalla Delegazione Consortile.</p> <p>3. Se la circostanza che dà diritto al congedo supplementare previsto al cpv 1 lettere d), e), f), g) e h) si verifica durante le vacanze o altre assenze cade il diritto del dipendente al congedo.</p>	Congedi pagati o non pagati	<p>Art. 66</p> <p>1. Il collaboratore ha diritto ai seguenti congedi pagati:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) per matrimonio e unione domestica registrata 5 giorni di lavoro da effettuare entro 6 mesi dalla celebrazione del rito civile; b) per decesso del coniuge, del partner registrato, di un figlio o di un genitore 5 giorni lavorativi consecutivi dalla morte; c) per decesso di un fratello o di una sorella, 3 giorni lavorativi consecutivi dalla morte; d) per la nascita o l'adozione di un figlio, al padre sono riconosciuti 5 giorni lavorativi, da godere entro un anno dall'evento; e) per matrimonio e unione domestica registrata di figli o fratelli, sorelle e genitori, decesso di nonni o abiatci, suoceri, generi e nuore, cognati, nipoti, zii, per analoghi gradi di parentela del partner registrato e per il trasloco 1 giorno; f) per i funerali di un altro parente o di un collega di ufficio o per ricorrenze speciali di famiglia il tempo strettamente necessario; g) per cariche pubbliche e per il volontariato sociale al massimo 8 giorni; h) per la frequenza dei corsi di Gioventù e Sport al massimo 8 giorni; i) per assenze di breve durata non altrimenti programmabili, per visite mediche o dentistiche, per convocazioni o citazioni di un'Autorità o terapie prescritte dal medico, il tempo necessario. Di principio queste assenze devono essere programmate durante il tempo libero. <p>2. La Delegazione Consortile ha la facoltà di concedere congedi pagati o non pagati o da dedurre dalle vacanze, richiesti per giustificati motivi personali o familiari, per solidarietà intergenerazionale, per ragioni di studio o di riqualificazione professionale e per compiti di utilità pubblica.</p> <p>3. Se la circostanza che dà diritto al congedo supplementare previsto dalle lettere e), f), g), e h) si verifica durante le vacanze o altre assenze cade il diritto del collaboratore al congedo.</p> <p>4. L'indennità per perdita di guadagno spetta al Datore di lavoro nella misura in cui questi versa lo stipendio al collaboratore.</p> <p>5. Le assenze per cariche pubbliche sono comunque subordinate ad una approvazione preventiva della Delegazione Consortile.</p>

			Di regola, il cumulo per giorni di congedo pagati e non pagati non può superare un massimo di 12 giorni annui.
--	--	--	--

OSSERVAZIONI

Articolo completamente RIVISTO:

- *La terminologia è stata aggiornata. Si veda il commento generale all'impiego del termine collaboratore.*
- *Il tema dei congedi è stato rianalizzato a fondo ed in modo critico ma costruttivo, affinché si potesse da un lato percepire l'evoluzione verificatasi non soltanto nel diritto di famiglia, ma anche nella quotidianità del nostro tessuto sociale e dall'altro considerare e riequilibrare le autorizzazioni previste per i diversi generi di assenza/congedo.*
- *L'esame è stato effettuato sulla scorta delle esperienze maturate all'interno del Consorzio, delle eventuali modifiche imposte dall'evoluzione della Legislazione, ma pure confrontando quanto adottato da altre realtà di Enti pubblici.*
- **Cpv 1:**
lett. a) *è stato aggiunto il riferimento al partner registrato mentre la durata del congedo stabilita in 5 giorni lavorativi (comunque corrispondenti a 7 – 9 giorni di assenza).*

lett. b) *gli aspetti relativi al decesso del coniuge, di un figlio o di un genitore, ma anche quelli del partner registrato (nuovo), precedentemente suddivisi in due lettere, sono stati raggruppati in una sola. Contemporaneamente si è parificato il diritto all'assenza in tutti questi casi in 5 giorni.*

lett. c) *i contenuti sono stati confermati ma limitati unicamente ai casi di decesso di un fratello o di una sorella (vedi commento alla Lettera precedente).*

lett. d) *il congedo per le nascite è stato esteso anche ai casi di adozione di figli, minorenni, mentre i giorni di permesso per entrambe le evenienze, è stato portato a 5 giorni in luogo dei precedenti 3, da usufruirsi entro il termine più flessibile di un anno.*

lett. e) *oltre alla possibilità che l'evento matrimoniale si verifichi anche per le sorelle oppure per i genitori (che si risposano) per le diverse eventualità è stata inserita anche la forma di rapporto del partenariato (compagna o compagno di vita) registrato e quindi dei casi che dovessero accadere all'interno della relativa famiglia.*

lett. g) *si è voluto privilegiare l'aspetto dell'attività volontaria sociale piuttosto che di altre forme.*

lett. h) *l'aspetto sociale della frequenza dei corsi nel quadro di Gioventù e Sport, destinati fondamentalmente alla promozione dell'attività fisica e sportiva presso la popolazione è stata confermata mentre, pur nel contesto di un rapporto di lavoro pubblico, non si è più ritenuto indispensabile privilegiare in particolar modo la posizione degli sportivi d'élite.*

lett. j) NUOVA *sempre con l'obiettivo di rendere oggettivamente equo il trattamento previsto tanto in ambito di rapporto di lavoro pubblico quanto in quello privato, si è ritenuto appropriato sottolineare che le assenze, in particolare di breve durata, per motivi medici, terapeutici o di chiamata da parte di Autorità costituite, devono nel limite del possibile e del desiderabile, essere gestite affinché non vadano sistematicamente a scapito dell'attività lavorativa.*
- **Cpv. 3:** *il testo è stato modificato escludendo l'evento di cui alla lett. d) da quelli che non danno diritto a congedi qualora si verifichino durante il periodo delle vacanze. Si ritiene infatti che la circostanza della nascita di un figlio è da un lato un avvenimento importante nella dinamica familiare e dall'altro non si realizza così spesso da dover prevedere questa riduzione del relativo congedo.*
- **Cpv. 4:** *il principio dell'incasso della cartolina IPG è qui richiamato per quanto attiene la sua emissione per i giorni di frequenza dei corsi Gioventù e Sport. Il medesimo principio indicato all'art. 76 non è una ripetizione ma si riferisce unicamente alle prestazioni di servizio militare, di Protezione civile o di Servizio civile sostitutivo.*
- *Per terminare, ma sempre per perseguire un obiettivo di equità ed equilibrio, è stato inserito un disposto che limita il diritto cumulativo ai diversi generi di congedo ad un massimo di 12 giorni per anno.*

Congedo per gravidanza e parto - maternità	Art. 54 1. In caso di congedo per maternità, la dipendente ha diritto a un congedo pagato di 16 settimane. 2. Il congedo per maternità inizia al più tardi al momento del parto; la dipendente può effettuare al massimo 6 settimane di congedo immediatamente 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; in alternativa il congedo può essere ottenuto interamente o parzialmente dal padre. 4. Le madri allattanti possono usufruire del tempo strettamente necessario per allattare. Queste assenze non sono retribuite. 5. 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. 6. In caso di adozione, il dipendente può beneficiare di un congedo, totale o parziale, non pagato per un massimo di 9 mesi.	Congedo per gravidanza e parto - maternità	Art. 67 1. In caso di maternità, la collaboratrice ha diritto a un congedo pagato di 18 settimane, di cui al massimo due prima del termine. Le 18 settimane possono comprendere, dopo la 14 ^{esima} settimana, anche un periodo di lavoro a tempo parziale, almeno del 50% per un massimo di 8 settimane. 2. La collaboratrice può beneficiare in caso di parto di un congedo non pagato, totale o parziale, per un massimo di 9 mesi; in alternativa il congedo può essere concesso interamente o parzialmente al padre. La richiesta deve essere formulata al più tardi con due mesi di preavviso dalla data del termine del congedo maternità. 3. Le madri allattanti possono usufruire del tempo necessario per allattare, in base alla Legislazione federale sul lavoro.
---	---	---	--

OSSERVAZIONI

Articolo RIVISTO:

- *In relazione all'importante evoluzione registrata nel diritto della famiglia, ma soprattutto nel campo della gestione dinamica anche degli aspetti della politica del personale collegata con la maternità ma pure con l'adozione di figli, si è reso indispensabile rivedere completamente i contenuti di diversi articoli del ROD consortile.*
- *L'esame è stato effettuato paragonando la Legislazione soprattutto federale ma anche confrontando come i temi sono stati regolati da altre Istituzioni pubbliche in cui questo genere di verifica è già stato recentemente effettuato.*
- *Contemporaneamente, per semplicità e per una più facile lettura, si propone di disciplinare i due argomenti in altrettanti articoli distinti.*
- **Cpv. 1:** *i precedenti cpv. 1 e 2 sono stati raggruppati in un'unica entità. Il testo ed i termini sono stati adattati ai contenuti della Legislazione in materia.*
- **Cpv. 2:** *si tratta dell'ex cpv. 3, completato dai termini d'inoltro della richiesta.*
- **Cpv. 3:** *si tratta dell'ex cpv 4. Per evitare doppioni e per anticipare eventuali future modifiche, la questione dell'allattamento è stata rimandata completamente alla consultazione dei disposti federali.*
- **Ex cpv. 5 e 6:** *sono stati adattati e integrati nel nuovo articolo 68.*

		Congedo per adozione	<p>Art. 68</p> <p>1. In caso di adozione di minorenni estranei alla famiglia, il collaboratore per giustificati motivi, ha diritto a un congedo pagato fino a un massimo di 18 settimane. Le 18 settimane possono comprendere, dopo la 14^{esima} settimana, anche un periodo di lavoro a tempo parziale, almeno del 50% per un massimo di 8 settimane.</p> <p>2. Il collaboratore 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 non sono cumulabili se entrambi i genitori sono collaboratori del Consorzio. In questo caso essi possono comunque ripartirsi liberamente il periodo di congedo.</p>
--	--	-----------------------------	--

OSSERVAZIONI

Articolo NUOVO:

- *La terminologia è stata aggiornata. Si veda il commento generale all'impiego del termine collaboratore.*
- *Come già indicato, si propone che gli argomenti della maternità e quelli dell'adozione, pur strettamente connessi e precedentemente regolati in un solo articolo, vengano ora disciplinati separatamente pur in modo coordinato.*
- *Nel proporre una nuova ed equilibrata regolamentazione, si è operato in modo favorevole al collaboratore osservando i suoi diritti senza per questo negligenza quelli del Datore di lavoro. In questo senso, accanto all'obbligo di retribuire una parte dell'eventuale assenza dal posto di lavoro si è per esempio pure prevista una possibilità supplementare di congedo non pagato e persino l'eventualità di una ripartizione del diritto tra coniugi che dovessero essere entrambi attivi presso il Consorzio.*

Altri congedi	<p>Art. 55</p> <p>1. La Delegazione Consortile ha la facoltà di concedere altri congedi pagati o non pagati per giustificati motivi, in particolare per ragioni di studio, perfezionamento professionale o per fondati motivi familiari.</p> <p>2. In caso di congedo non pagato cessa il diritto allo stipendio e ad ogni altra indennità. Per le vacanze vale quanto previsto dall'art. 51 cpv 3.</p>	Altri congedi	<p>Art. 69</p> <p>La Delegazione Consortile ha la facoltà di concedere altri congedi pagati o non pagati per giustificati motivi, in particolare per ragioni di studio rispettivamente perfezionamento professionale pertinenti alla funzione del collaboratore, o per fondati motivi familiari.</p>
----------------------	--	----------------------	---

OSSERVAZIONI

Articolo RIVISTO:

- **Cpv. 1:** *è stato rafforzato il principio per cui la possibilità di chiedere e ottenere un congedo in questo ambito, debba essere vincolato a studi o perfezionamenti direttamente collegati ai compiti ed alla funzione del collaboratore affinché non vi sia unicamente un beneficio per quest'ultimo, ma pure per il suo Datore di lavoro.*
- **Cpv. 2 ABROGATO:** *si ritiene fossero indicati principi ovvi.*

	Capitolo 4 Malattia e infortunio		Capitolo 4 Malattia e infortunio
Principio	Art. 56 1. Il Consorzio assicura tutti i dipendenti contro i rischi degli infortuni professionali e non professionali e delle malattie professionali. 2. I premi sono a carico del Consorzio ad eccezione di quello relativo all'assicurazione contro gli infortuni non professionali, che è a completo carico del dipendente. 3. Il Consorzio può stipulare assicurazioni complementari per la copertura del salario eccedente le prestazioni LAINF e per le spese di cura, assumendosi il pagamento dei relativi premi. Non vengono stipulate altre assicurazioni a favore del dipendente ad eccezione dei casi speciali in cui il rischio professionale è più elevato.	Principio	Art. 70 1. Il Consorzio assicura tutti i collaboratori contro i rischi degli infortuni professionali e non professionali e delle malattie professionali. 2. I premi sono a carico del Consorzio ad eccezione di quello relativo all'assicurazione contro gli infortuni non professionali, che è a completo carico del collaboratore. 3. Il Consorzio può stipulare assicurazioni complementari. In tal caso, salvo altre vincolanti disposizioni di legge, la Delegazione Consortile può decidere su una partecipazione agli oneri da parte del collaboratore.

OSSERVAZIONI

Articolo RIVISTO:

- *La terminologia è stata aggiornata per analogia con il resto del Progetto.*
- ***Cpv. 3:** la possibilità che il Consorzio e per esso la Delegazione Consortile, stipuli contratti di assicurazione complementari per migliorare la protezione del collaboratore è stata confermata mentre il testo è stato reso più agile e meno vincolante.*

È stata inoltre aggiunta l'eventualità che, per motivi diversi, di opportunità, di equità ma anche economici, una parte degli oneri derivanti possa essere messa a carico del collaboratore che ne usufruisce in tutto o in parte.

Assenze per malattia e infortunio	Art. 57 1. In caso di assenza per malattia non professionale, infortunio professionale e non professionale, malattia professionale o evento coperto in base alla Legge federale sull'assicurazione militare, il dipendente ha il diritto allo stipendio intero per un periodo di 720 giorni. 2. La Delegazione Consortile ha la facoltà di far eseguire in ogni tempo visite di controllo da un suo medico di fiducia, subordinandovi il diritto allo stipendio. 3. Il diritto allo stipendio può essere ridotto o soppresso se il dipendente ha cagionato la malattia o l'infortunio intenzionalmente o per grave negligenza si è consapevolmente esposto a un pericolo straordinario, ha compiuto un'azione temeraria, oppure se ha commesso un crimine o un delitto. Sono inoltre applicabili i principi enunciati negli art. 37 LAINF e art. 7 della Legge federale sull'assicurazione militare (riduzione delle prestazioni assicurative per colpa grave del dipendente).	Stipendio in caso di assenza per malattia o infortunio	Art. 71 1. In caso di assenza per malattia non professionale, infortunio professionale e non professionale, malattia professionale o evento coperto in base alla Legge federale sull'assicurazione militare, il collaboratore ha diritto allo stipendio intero per i primi 360 giorni di assenza e il 90% per i successivi 360 giorni di assenza. In tal caso l'assegno per figli non subisce riduzioni, riservate le disposizioni della Legge sugli assegni familiari (LAFam). 2. La Delegazione Consortile ha la facoltà di far eseguire in ogni tempo visite di controllo da un suo medico di fiducia, subordinandovi il diritto allo stipendio. 3. Il diritto allo stipendio può essere ridotto o soppresso se il collaboratore ha cagionato la malattia o l'infortunio intenzionalmente, oppure per grave negligenza si è consapevolmente esposto a un pericolo straordinario, ha compiuto un'azione temeraria, oppure ancora se ha commesso un crimine o un delitto. Sono inoltre applicabili i principi enunciati negli artt. 37, 39 LAINF e 65 della Legge federale sull'assicurazione militare.
--	--	---	--

OSSERVAZIONI

Articolo RIVISTO:

- *La terminologia è stata aggiornata per analogia con il resto del Progetto.*
- ***Cpv. 1:** è stato mantenuto il diritto allo stipendio per un periodo totale di 720 giorni ma, prendendo esempio da altri ROD, ed in particolare dalla LStip, lo stesso è stato ripartito in due fasi distinte di 360 gg. Si rammenta inoltre che secondo l'art. 82 cpv. 2 lett. b, il rapporto d'impiego può essere sciolto dopo 18 mesi di assenza per malattia, nei termini di preavviso di cui al cpv. 1 dello stesso articolo. Si tratta in questo caso di una facoltà attribuita alla Delegazione Consortile che può valutare caso per caso. Ciò differisce invece dai contenuti del cpv 3 dell'art.73 che prevede in ogni caso la cessazione del rapporto di lavoro in caso di assenza ininterrotta superiore a 720 giorni.*
- ***Cpv. 3:** oltre all'art. 37 LAINF che riguarda l'eventuale colpa imputabile all'Assicurato, i riferimenti di legge federali sono stati completati con l'aggiunta dell'art. 39 che si riferisce ad eventuali pericoli straordinari e atti temerari che possono anch'essi portare ad una riduzione delle prestazioni. Il legame con la Legge sull'assicurazione militare è stato corretto dall'art. 7 al 65.*

		Surrogazione	<p>Art. 72</p> <p>1. Le indennità versate dall'assicurazione o le rendite dell'assicurazione invalidità spettano al Consorzio sino a copertura dello stipendio corrisposto. Se esse sono superiori, l'eccedenza spetta al collaboratore.</p> <p>2. Le indennità in capitale versate dall'Assicurazione contro gli infortuni o dall'Assicurazione militare federale in caso di menomazione dell'integrità spettano direttamente al collaboratore.</p> <p>3. Il Consorzio subentra nei diritti del collaboratore contro il terzo responsabile fino a copertura dello stipendio corrisposto.</p>
--	--	---------------------	--

OSSERVAZIONI

Articolo NUOVO:

- *Un riferimento alla destinazione di eventuali indennità di varia natura derivanti da eventi d'invalidità o infortuni mancava completamente.*
- *Per la stesura del testo ci si è riferiti ad altri ROD comunali ma in particolare alla LStip, art. 37 cpv. 1 che riguarda il medesimo tema.*

Disposizioni particolari	Art. 58 1. Se dall'ultima assenza per malattia e/o infortunio il dipendente riprende il lavoro per almeno 180 giorni consecutivi, nel caso di nuova assenza egli acquista il diritto di ricevere lo stipendio intero per 720 giorni ai sensi dell'art 57. 2. I giorni non lavorativi sono computati quali giorni di assenza, ad eccezione di quelli che precedono la ripresa del lavoro. 3. Nei casi di capacità lavorativa temporaneamente ridotta, il dipendente è tenuto al rispetto dell'orario normale di lavoro, pur se con mansioni ridotte; sono riservate prescrizioni contrarie del medico curante o del medico di fiducia del Consorzio. 4. Nel caso di diminuzione permanente della capacità lavorativa la Delegazione Consortile stabilisce speciali condizioni di impiego. Qualora fosse necessario un trasferimento si procede come all'art. 22 cpv 2. 5. Le prestazioni ricorrenti dell'assicurazione infortuni spettano al Consorzio fino a copertura dello stipendio corrisposto; se esse sono superiori, l'eccedenza spetta al dipendente. 6. Le prestazioni uniche o in capitale versate dall'assicurazione spettano al dipendente, e in caso di decesso ai suoi superstiti.	Disposizioni particolari	Art. 73 1. Se dall'ultima assenza per malattia e/o infortunio il collaboratore riprende il lavoro per almeno 180 giorni consecutivi, nel caso di nuova assenza egli riacquista il diritto allo stipendio intero per i primi 360 giorni di assenza e il 90% per i successivi 360 giorni di assenza ai sensi dell'art. 71. 2. I giorni non lavorativi sono computati quali giorni di assenza, ad eccezione di quelli che precedono la ripresa del lavoro. 3. L'assenza per malattia e/o infortunio di durata superiore a 720 giorni senza interruzione comporta in ogni caso la cessazione del rapporto d'impiego, relativamente alla percentuale di inabilità lavorativa in essere (riservate le disposizioni dell'art. 82). 4. Nei casi di capacità lavorativa temporaneamente ridotta, il collaboratore è tenuto al rispetto dell'orario normale di lavoro, pur se con mansioni ridotte; sono riservate prescrizioni contrarie del medico curante o del medico di fiducia del Consorzio. 5. Nel caso di diminuzione permanente della capacità lavorativa la Delegazione Consortile stabilisce speciali condizioni di impiego. Qualora fosse necessario un trasferimento si procede come all'art. 28 cpv. 1.
---------------------------------	---	---------------------------------	--

OSSERVAZIONI

Articolo MODIFICATO:

- *La terminologia è stata aggiornata per analogia con il resto del Progetto.*
- **Cpv. 1 MODIFICATO:** *i contenuti sono stati adattati parallelamente alle modifiche apportate all'art. 71 (ex art. 57).*
- **Cpv. 3 MODIFICATO:** *non è previsto e neppure verosimile che il Datore debba mantenere perennemente il rapporto lavorativo con il collaboratore colpito da infortunio o malattia. Nonostante ciò il Regolamento deve disciplinare anche questa purtroppo dannosa situazione fissando i limiti entro quali verrebbe versato tutto o parte del salario o rispettivamente ritenuto disdetto il rapporto di lavoro. Nella fattispecie il principio è stato introdotto a nuovo considerando che qualora l'assenza superi il periodo indicato dei 720 giorni, se la malattia o l'infortunio fossero confermati da aspetti medici, il caso sarà già stato da tempo valutato e deciso nell'ambito dell'assicurazione invalidità e quindi decadrebbe comunque ogni obbligo da parte del Datore di lavoro. Di conseguenza, se compatibile con la struttura organizzativa ed i compiti del Consorzio, il rapporto di lavoro potrebbe anche continuare unicamente per la residua percentuale d'idoneità.*
- *Analoghi aspetti riguardanti l'assenza per malattia o infortunio rispettivamente per la disdetta del rapporto di lavoro sono riportati agli artt. 71 e 79.*

Prestazioni complementari	Art. 59 In caso di morte, di invalidità per infortunio totale o permanente il dipendente o i suoi superstiti, ai termini della LAINF, beneficiano delle seguenti prestazioni complementari: a) una volta il salario annuo LAINF e due volte il salario eccedente in caso di decesso; b) due volte il salario annuo LAINF e quattro volte il salario eccedente in caso di invalidità permanente.		<u>Abrogato.</u>
----------------------------------	---	--	------------------

OSSERVAZIONI

Articolo ABROGATO:

- *Tutti gli aspetti legati agli eventuali eventi di infortunio o decesso sono stati rivisti. In particolare, essendo gli stessi in passato distribuiti su diversi articoli, si è operato affinché non vi fossero doppioni o ridondanze tanto nella regolamentazione quanto nel trattamento economico di tali eventi.*
- *Nel nuovo art. 59 (Indennità per superstiti e beneficiari di una rendita intera LAINF) vengono recuperati e aggiornati i precedenti art. 45 (Indennità per superstiti) ed il qui presente ex art. 59.*

	Capitolo 5 Servizio militare, protezione civile e altri corsi		Capitolo 5 Servizio militare, protezione civile e altri corsi
Servizio militare, servizio civile sostitutivo, protezione civile obbligatori	Art. 60 1. Durante il servizio militare e di protezione civile il dipendente percepisce l'intero stipendio. 2. Per servizio militare obbligatorio si intende il servizio prestato nell'esercito svizzero, segnatamente la scuola reclute, i corsi di ripetizione, di complemento e corsi per il conseguimento di un grado e agli altri previsti dall'Ordinanza federale concernente i servizi di istruzione per gli ufficiali, gli altri casi di istruzione in genere, nonché i corsi del servizio militare femminile. 3. Per servizio di protezione civile obbligatorio si intendono i corsi obbligatori previsti dalla Legge federale sulla protezione civile.	Servizio militare, servizio civile sostitutivo, protezione civile obbligatori	Art. 74 1. Durante il servizio militare, il servizio civile sostitutivo e di protezione civile il collaboratore percepisce l'intero stipendio. 2. Per servizio militare obbligatorio si intende il servizio prestato nell'esercito svizzero, segnatamente la scuola reclute, i servizi d'istruzione delle formazioni, corsi per il conseguimento di un grado e altri previsti dall'Ordinanza federale concernente i servizi di istruzione per gli ufficiali, come pure altri casi di istruzione in genere, nonché gli impegni delle donne nell'Esercito. 3. Per servizio civile sostitutivo obbligatorio s'intende la prestazione effettuata in questo ambito per una durata massima pari a quella del servizio obbligatorio militare a livello soldato. 4. Per servizio di protezione civile obbligatorio si intendono i corsi obbligatori previsti dalla relativa Legge federale.

OSSERVAZIONI

Articolo MODIFICATO:

- *La terminologia è stata aggiornata per analogia con il resto del Progetto.*
- *Si è inoltre in particolare verificato che le diverse/nuove forme di servizio istituzionale esistenti fossero pure esse indicate rispettivamente equiparate.*

Servizio volontario o facoltativo o altri corsi	Art. 61 Per il servizio militare o di protezione civile volontario o facoltativo e per altri corsi si rinvia agli artt. 52 cpv. 2, 53 cpv. 1 lett. h) e 55 del presente Regolamento.	Servizio volontario o facoltativo o altri corsi	Art. 75 1. Per il servizio militare o di protezione civile volontario o facoltativo e per altri corsi si rinvia agli artt. 65 cpv. 2, 66 cpv. 1 lett. h) e 69 del presente Regolamento. 2. La Delegazione Consortile si riserva il diritto di sopprimere il versamento dello stipendio nel caso di servizio volontario o facoltativo come pure in caso di servizio in ferma continuata.
--	--	--	--

OSSERVAZIONI

Articolo RIVISTO:

- **Cpv. 2 NUOVO:** *se la partecipazione ad attività che discendono da obblighi costituzionali è riconosciuta a tutti gli effetti, si vuole evitare invece che prestazioni volontarie vengano automaticamente assimilate e diano inevitabilmente diritto al versamento dello stipendio.*
- *Pur non escludendolo completamente, si ritiene che una valutazione dei casi, e dell'interesse eventualmente connesso con le attività consortili, venga di volta in volta esaminato dalla Delegazione.*

Indennità per perdita di guadagno	Art. 62 L'indennità per perdita di guadagno spetta sempre al Consorzio quando questo versa lo stipendio al dipendente. La medesima regola vale anche per le diarie percepite durante i servizi di protezione civile.	Indennità per perdita di guadagno	Art. 76 L'indennità per perdita di guadagno spetta sempre al Consorzio quando questo versa lo stipendio al collaboratore. La medesima regola vale anche per le diarie percepite durante i servizi di protezione civile.
--	--	--	---

OSSERVAZIONI

Articolo MODIFICATO:

- *La terminologia è stata aggiornata per analogia con il resto del Progetto.*

	Capitolo 6	Altri diritti		Capitolo 6	Altri diritti
Diritto di associazione	Art. 63	Al dipendente è garantito il diritto di associazione nei limiti stabiliti dalla Costituzione federale.	Diritto di associazione	Art. 77	Al collaboratore è garantito il diritto di associazione nei limiti stabiliti dalla Costituzione federale.

OSSERVAZIONI

Articolo MODIFICATO:

- *La terminologia è stata aggiornata per analogia con il resto del Progetto.*

Formazione professionale	Art. 64 1. La Delegazione Consortile promuove la formazione, l'aggiornamento e il perfezionamento professionale dei dipendenti, tenuto conto delle esigenze dell'amministrazione e dei dipendenti stessi. 2. È riservata la facoltà della Delegazione Consortile di recuperare, entro 3 anni, le spese e lo stipendio corrisposti per la frequenza di corsi in caso di successivo scioglimento del rapporto di impiego a richiesta o per colpa del dipendente.		
---------------------------------	---	--	--

OSSERVAZIONI

Articolo SPOSTATO:

- *Testo adattato e collocato per pertinenza e più correttamente nel **Capitolo 2 di cui al TITOLO III.***
- *Vedi nuovo art. 32 (Formazione professionale e perfezionamento).*

	TITOLO V PREVIDENZA PROFESSIONALE		TITOLO V PREVIDENZA PROFESSIONALE
Cassa pensioni	Art. 65 Il dipendente è affiliato alla Cassa pensioni dei dipendenti del Comune di Lugano alle condizioni del relativo statuto.	Cassa pensioni	Art. 78 Il collaboratore è affiliato alla Cassa Pensioni di Lugano (CPdL) alle condizioni dei relativi Statuto e Regolamenti.

OSSERVAZIONI

Articolo MODIFICATO:

- *La terminologia è stata aggiornata per analogia con il resto del Progetto.*
- *Si è preso inoltre atto dell'avvenuto adeguamento della denominazione dell'Istituto previdenziale di riferimento.*

	TITOLO VI FINE DEL RAPPORTO D'IMPIEGO		TITOLO VI FINE DEL RAPPORTO D'IMPIEGO
Casistica	Art. 66 Il rapporto di impiego cessa per: a) raggiunti limiti di età; b) dimissioni; c) decesso; d) invalidità; e) licenziamento; f) disdetta durante il periodo di prova ai sensi dell'art. 7 del presente Regolamento.	Casistica	Art. 79 Il rapporto di impiego cessa per: - raggiunti limiti di età; - dimissioni; - decesso; - invalidità; - malattia e infortunio nei casi (di cui all'art. 73 cpv. 3); - destituzione; - disdetta (di cui all'art. 82); - disdetta durante il periodo di prova ai sensi dell'art. 10 cpv. 2 del presente Regolamento; - scadenza dell'incarico.

OSSERVAZIONI

Articolo MODIFICATO:

- *La terminologia è stata aggiornata per analogia con il resto del Progetto.*
- *L'elenco degli eventi che portano alla cessazione del rapporto d'impiego è stato completato.*

Limiti di età	Art. 67 1. Il rapporto di impiego cessa per limiti di età fra i 60 e i 65 anni di età, al più tardi al momento in cui il dipendente che è posto al beneficio di una rendita AVS. Il dipendente che cessa l'impiego per limiti di età passa al beneficio della pensione secondo i disposti del relativo statuto. Devono essere osservati i termini di preavviso prescritti all'art. 68. 2. Il dipendente ha diritto di chiedere il collocamento a riposo anticipato ai sensi dello Statuto della Cassa Pensioni.	Limiti di età	Art. 80 1. Il rapporto di impiego cessa per limiti di età a partire dai 60 anni, al più tardi al momento in cui il collaboratore è posto al beneficio di una rendita AVS. Il collaboratore che cessa l'impiego per limiti di età passa al beneficio della pensione secondo i disposti del relativo Statuto. Devono essere osservati i termini di preavviso prescritti all'art. 81 rispettivamente quelli indicati dalle disposizioni della Cassa Pensioni di Lugano. 2. Il collaboratore ha diritto di chiedere il collocamento a riposo anticipato con un preavviso scritto di 12 mesi all'attenzione della Delegazione Consortile. 3. La Delegazione Consortile potrà concedere o meno il diritto.
---------------	--	---------------	--

OSSERVAZIONI

Articolo RIVISTO:

- *La terminologia è stata aggiornata per analogia con il resto del Progetto.*
- *La richiesta di cessare l'attività anticipatamente rispetto ai limiti d'età del pensionamento è sempre più una realtà. Pur non essendo di principio contraria a questo genere di richieste, la Delegazione Consortile ritiene che a determinate condizioni, in particolare in presenza di una situazione finanziaria non ideale, il Consorzio possa accettare l'istanza vincolandola comunque all'assunzione delle relative conseguenze da parte del collaboratore che avendone fatto richiesta è cosciente delle conseguenze alle quali va incontro.*
- **Cpv. 2 AGGIORNATO:** *la messa a riposo anticipata di un collaboratore ha conseguenze non soltanto sulla vita di quest'ultimo, ma anche sull'organizzazione del lavoro all'interno dell'Ufficio consortile e pure di tutta l'Organizzazione.*
Sulla scorta dei casi vissuti durante gli ultimi anni e ritenuto che la tendenza ad usufruire di questa facoltà potrebbe confermarsi e pure estendersi in futuro, la Delegazione Consortile ha ritenuto opportuno ampliare il termine di disdetta dai precedenti 6 agli attuali 12 mesi permettendo così all'interessato di organizzare per tempo questo importante cambiamento nella sua vita, ma consentendo contemporaneamente ai responsabili del Consorzio di valutare la situazione ed adottare tempestivamente le necessarie misure.
- **Cpv. 3 NUOVO:** *l'adozione o l'accettazione della richiesta del provvedimento in questione ha pure conseguenze finanziarie di rilievo. Se è vero che il collaboratore accetta di vedersi ridurre il livello di trattamento pensionistico ed inoltre nella maggioranza dei casi deve personalmente assumersi l'onere dei contributi ancora da versare all'AVS, fino al raggiungimento dell'età del pensionamento, è altrettanto vero che per gli anni successivi il Datore di lavoro si trova anch'egli a dover finanziare ulteriormente il contributo alla Cassa Pensione, con esborsi di tutto riguardo.*
In questo senso anche l'Autorità di nomina (la Delegazione), come il collaboratore, deve poter decidere oggettivamente se vi siano o meno i presupposti per accettare la richiesta assumendosene le conseguenze.

Dimissioni	Art. 68 Il dipendente nominato o incaricato per funzione stabile, ha il diritto di rassegnare le dimissioni con disdetta scritta per la fine di ogni mese: a) con un termine di 6 mesi per il Capo dell'Organizzazione Protezione Civile, il Capo Organizzazione Protezione Civile aggiunto e il Capo dell'istruzione b) con un termine di 3 mesi per gli altri dipendenti.	Dimissioni	Art. 81 Il collaboratore nominato o incaricato per funzione stabile, ha il diritto di rassegnare le dimissioni con disdetta scritta per la fine di ogni mese: a) con un termine di 6 mesi per il Comandante, il Comandante aggiunto, il Capo area istruzione ed il Segretario consortile; b) con un termine di 3 mesi per gli altri collaboratori.
-------------------	---	-------------------	--

OSSERVAZIONI

Articolo MODIFICATO:

- *La terminologia è stata aggiornata per analogia con il resto del Progetto.*
- ***Paragrafo a):** considerata inoltre l'importanza del ruolo del Segretario consortile, allo scopo di favorire la sostituzione anche di questa figura, evitando inoltre situazioni incerte, il termine d'inoltro delle eventuali dimissioni è stato parificato a quello dei membri della Direzione dell'Ufficio consortile.*

Decesso	Art. 69 In caso di decesso di un dipendente in carica ai superstiti viene versato lo stipendio del mese in corso comprensivo delle indennità e dell'eventuale quota della gratifica di anzianità.	Decesso	<u>Abrogato.</u>
----------------	---	----------------	------------------

OSSERVAZIONI

Articolo ABROGATO: *La tematica è stata ripresa nell'art. 59 adattato.*

Licenziamento	Art. 70 La Delegazione Consortile può sciogliere il rapporto di impiego in ogni tempo se ricorrono gli estremi del licenziamento disciplinare. Da quel momento cessa il diritto allo stipendio e ad ogni altra indennità e gratifica.	Licenziamento	<u>Abrogato.</u>
----------------------	---	----------------------	------------------

OSSERVAZIONI

Articolo ABROGATO: *argomento regolato in modo più dettagliato e omogeneo nei nuovi artt. 82 e 83.*

		<p>Mancata conferma nominato</p>	<p>Art. 82</p> <p>1. La Delegazione Consortile può comunicare la mancata conferma ad un collaboratore nominato per la fine di un mese con il preavviso di tre mesi, prevalendosi di giustificati motivi. Il termine di preavviso è di sei mesi nei confronti del collaboratore con almeno 15 anni di servizio o 45 anni di età, come pure per le funzioni di Comandante, Comandante aggiunto, Capo area istruzione e Segretario consortile.</p> <p>2. Sono considerati 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; 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 e servizi ai sensi dell'art. 28; g) qualsiasi circostanza oggettiva o soggettiva, data la quale non si può pretendere in buona fede che l'Autorità di nomina possa continuare il rapporto d'impiego nella stessa funzione o in un'altra funzione adeguata e disponibile nell'ambito dei posti vacanti. <p>3. In caso di violazioni gravi dei doveri di servizio inconciliabili con la funzione esercitata, la Delegazione Consortile può disdire immediatamente il rapporto di lavoro.</p>
--	--	---	--

OSSERVAZIONI

Articolo NUOVO:

- *L'argomento della disdetta in passato non era chiaramente regolamentato. Si è perciò ritenuto opportuno dedicarvi alcuni articoli, suddividendo la materia per i diversi casi. Nel caso specifico viene regolamentata la disdetta nei confronti del personale nominato. Per lo stesso vengono applicati diversi principi tra i quali anche quello per cui l'Autorità pubblica rimane sempre pubblica ed al servizio della Comunità anche quando agisce come Datore di lavoro. Come tale essa, adducendone i motivi, deve però essere in grado di separarsi anche da quei collaboratori che vengono meno ai loro obblighi professionali (talvolta anche senza imprevidenza colpevole) o che si dimostrano incapaci di svolgere i compiti per i quali sono stati assunti, o ancora che instaurano una situazione incompatibile con il buon funzionamento dei servizi o che nuocciono all'interesse pubblico sistematicamente curato dalle amministrazioni pubbliche.*

- **Cpv. 1:** viene introdotto chiaramente il concetto di disdetta ordinaria per giustificati motivi, eventualità questa, accanto a quella per motivi gravi, che è stata oggetto di una consolidata giurisprudenza del TRAM ma pure del TF.
- **Cpv. 3:** con una forma diversa, coordinata con i capoversi precedenti, viene confermata la facoltà da parte della Delegazione Consortile di disdire immediatamente il rapporto di lavoro con un collaboratore per gravi motivi; questa competenza va ad aggiungersi a quella della disdetta ordinaria per giustificati motivi già contemplata al cpv. 1 alla quale va poi ad aggiungersi quella dettata da ripetute o continuate inadempienze nel comportamento o nelle prestazioni, riferite in particolare al mancato raggiungimento degli obiettivi previsti, eventualità che è stata ripresa dall'art. 60 cpv. 3 LORD.
- Nell'elaborazione del testo per analogia ci si è ispirati ai contenuti dei ROD dei Comuni di Lugano, Paradiso e Porza.

		Disdetta incarico per funzione stabile	Art. 83 La Delegazione Consortile può sciogliere il rapporto d'incarico per funzione stabile per la fine di un mese prevalendosi di motivi plausibili giustificati. Il termine di preavviso è: <ul style="list-style-type: none"> a) di dieci giorni nei confronti del collaboratore incaricato da meno di sei mesi; b) di un mese nei confronti del collaboratore incaricato da più di sei mesi ma se l'incarico dura da meno di un anno; c) di due mesi nei confronti del collaboratore incaricato da più di un anno; d) di tre mesi nei confronti del collaboratore incaricato da più di cinque anni.
--	--	---	--

OSSERVAZIONI

Articolo NUOVO:

- Si richiamano le osservazioni espresse per l'articolo precedente.
- Il presente testo regola gli aspetti dello scioglimento del rapporto di lavoro nei confronti di un collaboratore non nominato, ma comunque incaricato in modo stabile (per funzione stabile).
- A differenza del rapporto d'impiego per nominati, per i collaboratori incaricati a tempo indeterminato anche la disdetta non deve essere sorretta da particolari motivi e non deve neppure necessariamente essere dettata da motivi che rendono inesigibile la continuazione del rapporto d'impiego.

		Disdetta per incaricati per funzione temporanea	Art. 84 Il rapporto di lavoro con il collaboratore incaricato per funzione temporanea, qualora non sia stata specificata la sua durata, può essere disdetto da ambo le parti: <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; c) con preavviso scritto di tre mesi se l'incarico dura da più di cinque anni.
--	--	--	--

OSSERVAZIONI

Articolo NUOVO:

- *Il tema inerente alla disdetta del rapporto di lavoro con collaboratori assunti nella forma dell'incarico, in particolare per funzione temporanea, non era finora chiaramente regolato.*
- *Per garantire maggiore trasparenza e per non mischiare l'aspetto della disdetta con il diritto ad un'eventuale indennità, si è preferito disciplinare in modo separato i casi inerenti ai diversi generi di statuto dei collaboratori.*
- *È stata comunque confermata la prassi per la quale, laddove non fosse stata fissata una durata specifica del rapporto di lavoro, i termini di preavviso anche per la disdetta degli incarichi devono essere fissati in modo graduale, in base alla durata trascorsa del rapporto.*

<p>Disdetta</p>	<p>Art. 71</p> <p>1. In caso di scioglimento del rapporto di impiego, non imputabile al dipendente, per disdetta da parte del Datore di lavoro, il dipendente ha diritto a un'indennità di uscita.</p> <p>2. Sino allo scadere del 49esimo anno di età, l'indennità riconosciuta al dipendente è calcolata secondo la formula seguente:</p> <p style="text-align: center;"><u>18 mensilità x anni interi di servizio</u> <u>prestiti</u> 30 anni</p> <p>Determinante ai fini del conteggio è l'ultimo stipendio mensile percepito, comprensivo dell'indennità per economia domestica.</p> <p>3. Dal 50^{esimo} anno di età, anziché alle prestazioni del precedente capoverso, sono applicabili le prestazioni previste nello Statuto della Cassa pensioni. Tali prestazioni possono essere ridotte o soppresse qualora l'interessato dovesse avere, nel complesso, un guadagno superiore allo stipendio che percepirebbe se fosse ancora al servizio dell'amministrazione del Consorzio.</p> <p>4. Il rapporto di lavoro con il dipendente incaricato, qualora non sia stata specificata la sua durata, può essere disdetto da ambo le parti:</p> <p>a) con preavviso scritto di un mese se l'incarico dura da meno di un anno;</p> <p>b) con preavviso scritto di due mesi se l'incarico dura da più di un anno;</p> <p>c) con preavviso scritto di tre mesi se l'incarico dura da più di cinque anni.</p>	<p>Indennità d'uscita in caso di disdetta</p>	<p>Art. 85</p> <p>1. In caso di scioglimento del rapporto di impiego per disdetta secondo l'art 82 cpv. 2 lett. a) e b) del Regolamento, il collaboratore nominato o incaricato per funzione stabile da più di un anno ha diritto a un'indennità di uscita.</p> <p>2. Sino allo scadere del 49esimo anno di età, l'indennità riconosciuta al collaboratore è calcolata secondo la formula seguente:</p> <p style="text-align: center;"><u>18 mensilità x anni interi di servizio prestiti</u> 40 anni</p> <p>Determinante ai fini del conteggio è l'ultimo stipendio mensile percepito.</p> <p>3. Nel caso di scioglimento del rapporto di impiego dopo il compimento del 50^{esimo} anno di età al collaboratore viene versata, fino al compimento del 60^{esimo} anno di età, una indennità annua pari all'1.5% dello stipendio assicurato presso la Cassa Pensioni di Lugano per ogni anno di servizio prestato. Se il collaboratore ha figli minorenni, o maggiorenni in formazione o agli studi secondo l'art. 3 della LAFam viene versata in aggiunta un'indennità pari agli importi minimi degli assegni previsti dalla LAFam.</p> <p>4. Nel caso di scioglimento del rapporto di impiego dopo il compimento del 60° anno di età sono applicabili le disposizioni della Cassa Pensioni di Lugano.</p>
------------------------	---	--	---

OSSERVAZIONI

Articolo completamente RIVISTO:

- *Si sono in particolare considerate le modifiche apportate negli articoli specifici al tema della disdetta ed inoltre si è adeguato quanto esistente alle modifiche introdotte in altri ambiti, non da ultimo nel settore della Previdenza Professionale.*
- *Il titolo è stato modificato. La materia regolamentata non riguarda la disdetta nelle sue particolarità e modalità bensì il diritto ad una indennità di uscita rispettivamente al metodo di calcolo della stessa.*
- *Il testo è stato inoltre rivisto in alcuni importanti punti tenendo in considerazione il fatto che l'eventualità di questo genere di disdetta è piuttosto remota.*
- *Gli aspetti riguardanti la disdetta del rapporto con collaboratori incaricati, per funzione temporanea o stabile, vengono invece regolati in due nuovi articoli separati.*
- **Cpv. 1:** *viene specificato in quale circostanza esiste il diritto all'indennità di uscita in caso di disdetta. La precisazione si è resa necessaria per adeguarsi alla giurisprudenza del Tribunale cantonale amministrativo.*
- **Cpv. 2:** *è stata modificata la formula per il calcolo dell'indennità di uscita. I parametri applicati nella calcolo della relativa indennità d'uscita, se paragonati a quanto in uso nella maggior parte delle Amministrazioni pubbliche, risultavano estremamente favorevoli per il collaboratore e per certi versi penalizzanti per il Datore di lavoro.*

Per analogia con altri ROD comunali, in particolare quelli di Lugano e Paradiso, si propone perciò di modificare il fattore di calcolo applicato ai collaboratori fino e compreso il 49^{esimo} anno di età, portandolo dagli attuali 30 a 40 anni.

Questa modalità, pur più equilibrata, permetterebbe in ogni caso di premiare in modo indiretto anche la fedeltà di servizio. Più lunga è la durata della collaborazione più elevata è l'indennità.

- **Cpv. 3:** quanto indicato in precedenza ormai da anni non era più previsto dal Regolamento della Cassa pensioni.

In sostituzione di ciò, per quanto riguarda invece il calcolo eseguito a partire dal 50^{esimo} anno, e sino e compreso il 59^{esimo}, si propone di moltiplicare gli anni di servizio prestati per un tasso fisso dell'1.5 % dello stipendio assicurato LPP.

A salvaguardia degli interessi dei collaboratori, e per non penalizzare quello dei figli, se del caso a complemento dell'indennità di uscita viene parimenti riconosciuto l'assegno figli secondo le norme della LAFam.

- **Cpv. 4:** richiamate le modifiche precedentemente proposte, si prospetta invece di mantenere invariate le modalità di calcolo a partire dal 60^{esimo} anno d'età, limite dal quale, come in passato, verrebbero applicate le prestazioni previste nello Statuto della Cassa pensioni.

Attestato di servizio	Art. 72 1. A ogni dipendente che lascia il servizio viene rilasciato, su richiesta, un attestato che indica la natura e la durata del rapporto d'impiego e si pronuncia sulle sue prestazioni e la sua condotta. 2. A richiesta esplicita del dipendente l'attestato deve essere limitato alla natura e alla durata del rapporto d'impiego.	Attestato di servizio	Art. 86 1. A ogni collaboratore che lascia il servizio viene rilasciato, su richiesta, un attestato che indica la natura e la durata del rapporto d'impiego e si pronuncia sulle sue prestazioni e la sua condotta. 2. A richiesta esplicita del collaboratore l'attestato deve essere limitato alla natura e alla durata del rapporto d'impiego.
------------------------------	--	------------------------------	--

OSSERVAZIONI

Articolo MODIFICATO:

- La terminologia è stata aggiornata per analogia con il resto del Progetto.

	TITOLO VII CONTESTAZIONI		TITOLO VII CONTESTAZIONI
Procedura	Art. 73 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 ricorrere al Consiglio di Stato nei modi e nei termini fissati dalla Legge organica comunale.	Procedura	Art. 87 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 ricorrere al Consiglio di Stato nei modi e nei termini fissati dalla Legge organica comunale.

OSSERVAZIONI

Nessuna modifica.

			TITOLO VIII PROTEZIONE DEI DATI DEL COLLABORATORE
		Sistema d'informazione	<p>Art. 88</p> <p>1. Il Segretario consortile, unitamente al Capo area amministrazione, è responsabile dell'elaborazione dei dati necessari alla gestione del personale e degli stipendi e gestisce i sistemi d'informazione e di documentazione elettronici 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>L'accesso ai sistemi d'informazione può essere effettuato solo in funzione delle necessità informative per l'adempimento del rispettivo compito legale o di servizio.</p> <p>2. I sistemi d'informazione possono in particolare contenere 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; sono segnatamente tali i dati 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>3. Tramite mandato esterno la Delegazione Consortile garantisce la gestione e la sicurezza tecnica dei sistemi di informazione.</p>
		Digitalizzazione dei documenti cartacei	<p>Art. 89</p> <p>I documenti cartacei possono essere digitalizzati e ripresi nel sistema d'informazione. La copia digitale del documento, con le necessarie misure di sicurezza, è presunta equivalente all'originale cartaceo. In seguito, l'originale cartaceo può essere restituito o se date le premesse distrutto.</p>
		Trasmissione sistematica di dati	<p>Art. 90</p> <p>Il Segretario consortile, unitamente al Capo area amministrazione, può trasmettere regolarmente, se del caso attraverso procedura di richiamo, i dati personali necessari all'adempimento dei seguenti compiti legali:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) alla Delegazione Consortile per l'espletamento delle sue competenze di Legge in base alla Legge sul consorzio dei Comuni, alla Legge organica comunale, alle Leggi settoriali e ai Regolamenti consortili; b) ai quadri dirigenti e al personale espressamente designato dal Responsabile del personale, per gli aspetti di gestione del personale;

			<p>c) all'Istituto di previdenza, per la gestione della previdenza professionale degli assicurati;</p> <p>d) ai Servizi esterni preposti all'elaborazione degli stipendi e degli aspetti assicurativi.</p>
		Trasmissione puntuale di dati	<p>Art. 91 Il Segretario consortile, unitamente al Capo area amministrazione, può 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 compito legale o se la persona interessata ha dato il suo consenso scritto, libero e informato.</p>
		Altre elaborazioni di dati	<p>Art. 92 Il Segretario consortile, unitamente al Capo area amministrazione, può elaborare dati del personale per scopi che esulano da quelli dell'art. 89 cpv. 1, se ciò è necessario per l'adempimento di compiti legali o a garanzia d'interessi legittimi dei collaboratori.</p>
		Dati personali relativi alla salute	<p>Art. 93</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Il medico di fiducia del collaboratore è responsabile dell'elaborazione dei dati personali sulla salute dei collaboratori, in particolare quelli relativi alla valutazione della loro idoneità lavorativa e al loro accompagnamento medico, riservato quanto previsto all'art. 23 cpv. 6 del presente Regolamento. 2. Egli può comunicare al Responsabile del personale unicamente le conclusioni attinenti a idoneità o 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 dal rapporto d'impiego.
		Sorveglianza sul posto di lavoro	<p>Art. 94</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Non è ammesso l'impiego di sistemi di sorveglianza nominativa, durevole e in tempo reale della sfera privata o personale dei collaboratori sul posto di lavoro. 2. La violazione di direttive interne sull'uso delle risorse informatiche, o relativo sospetto, va constatato tramite una sorveglianza non nominativa dei dati raccolti, o grazie ad indizi fortuiti. 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. 4. La Delegazione Consortile adotta le misure tecniche e organizzative necessarie per prevenire gli abusi. 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 collaboratori.

		Conservazione dei dati	<p>Art. 95</p> <p>1. I dati dei candidati non assunti sono restituiti o con il loro consenso eliminati dopo tre mesi dal termine della procedura di assunzione, ad eccezione della lettera di candidatura e dei dati anagrafici ivi contenuti che sono conservati per un anno. Possono essere conservati oltre questo termine con il consenso scritto, libero e informato del candidato, se ne è dato un interesse per quest'ultimo.</p> <p>2. I dati personali dei collaboratori 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 collaboratore.</p> <p>3. Sono conservati per una durata di trent'anni dalla fine del rapporto di impiego i dati anagrafici, l'allocazione organizzativa, la funzione ricoperta, l'entrata in servizio, le mutazioni nella carriera e lo sviluppo salariale del collaboratore.</p> <p>4. I dati del personale possono essere conservati in forma anonimizzata a scopo statistico e di ricerca in base alla Legge sulla protezione dei dati personali.</p>
		Disposizioni esecutive	<p>Art. 96</p> <p>La Delegazione Consortile può disciplinare tramite direttiva i particolari, segnatamente i diritti e le modalità di accesso ai sistemi d'informazione, la digitalizzazione dei documenti cartacei, le modalità di conservazione e le misure di sicurezza dei dati.</p>
		Diritto suppletorio	<p>Art. 97</p> <p>Rimangono riservate le disposizioni della Legge sulla protezione dei dati personali (LPDP) del 9 marzo 1987.</p>

OSSERVAZIONI

Capitolo NUOVO:

- *Il 1° luglio 2019 sono entrate in vigore alcune modifiche del Regolamento di applicazione della Legge organica comunale (RALOC), tra le quali un cambiamento dell'art. 39 cpv. 1 lett. u) che impone ora di definire nei ROD anche le modalità di elaborazione dei dati connessi alla gestione del personale e degli stipendi.*

Per tale ragione, anche nel presente progetto di nuovo Regolamento, dall'art. 89 all'art. 98, sono state inserite le norme che disciplinano le elaborazioni sistematiche di dati personali meritevoli di particolare protezione.

Per maggiori ragguagli e per i singoli commenti sugli articoli, si rimanda pure alla Circolare della Sezione degli enti locali (SEL) n. 20190917-10 del 17 settembre 2019.

- *Il testo si ispira a quanto già espresso in altri ROD di recente redazione o revisione, in particolare di quello del Comune di Lugano come pure del Consorzio PCi Locarno e Vallemaggia.*

	TITOLO VIII DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI		TITOLO IX DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI
Norme di applicazione	Art. 74 La Delegazione Consortile adotta le disposizioni necessarie per l'applicazione del presente Regolamento.	Norme di applicazione	Art. 98 La Delegazione Consortile adotta le disposizioni necessarie per l'applicazione del presente Regolamento.

OSSERVAZIONI

Nessuna modifica.

Dipendenti in carica	Art. 75 I dipendenti nominati in una determinata funzione prima dell'entrata in vigore del presente Regolamento rimangono in carica indipendentemente dai requisiti ridefiniti per quella funzione.	Collaboratori in carica	Art. 99 I collaboratori nominati in una determinata funzione prima dell'entrata in vigore del presente Regolamento rimangono in carica indipendentemente dai requisiti ridefiniti per quella funzione.
-----------------------------	---	--------------------------------	--

OSSERVAZIONI

Articolo MODIFICATO:

- *La terminologia è stata aggiornata per analogia con il resto del Progetto.*
- *Si rimanda comunque anche alle osservazioni espresse per l'articolo successivo.*

		Fissazione di funzioni e stipendi	Art. 100 1. A tutti i collaboratori è garantito lo stipendio assicurabile alla Cassa Pensioni acquisito al momento dell'entrata in vigore del presente Regolamento. 2. La Delegazione Consortile provvede ad inserire i collaboratori nelle funzioni, applicando le normative previste negli artt. 45, 46 e 49. 3. Lo stipendio percepito da ogni collaboratore all'entrata in vigore del presente Regolamento viene inserito in una delle classi di retribuzione della rispettiva fascia di funzioni e arrotondato allo scatto annuale (definito secondo i criteri enunciati agli artt. 45 e 46) immediatamente superiore. Per determinare l'inserimento nella classe inferiore, mediana o superiore della rispettiva fascia di appartenenza, si tiene conto, per quanto possibile, dell'esperienza acquisita utile alla funzione. 4. Il nuovo stipendio determinato dalla funzione non può essere più basso del minimo della classe inferiore della rispettiva fascia di appartenenza. 5. Se lo stipendio massimo della funzione è inferiore allo stipendio di cui al cpv. 1, al collaboratore viene comunque corrisposto lo stipendio fino ad allora conseguito, che sarà adeguato al rincaro secondo i disposti dell'art. 45 e relativa Ordinanza.
--	--	--	--

OSSERVAZIONI

Articolo NUOVO:

- *L'adozione delle modifiche al ROCPCi prevede soltanto qua e là la necessità di attribuire collaboratori non tanto alle nuove funzioni, ma soprattutto alla denominazione più precisa che ad esse è stata abbinata. Ciò di per sé non richiederebbe quindi di indicare le modalità con le quali una nuova attribuzione dovrebbe essere eseguita, per garantire la necessaria equità ma soprattutto per non creare scompensi soprattutto nella pianificazione economica del Consorzio.*
- *Nonostante questa visione, considerato che in un futuro a medio termine ciò non possa comunque essere escluso, soprattutto nel caso di periodici riassetamenti organizzativi generali oppure legati alle cicliche riforme, si è ritenuto opportuno già disciplinare la tematica.*
- *A tal proposito possono quindi essere espressi i seguenti puntuali commenti:*
 - *le proposte di ridefinizione delle funzioni di cui all'art. 47 non intendono apportare alcun cambiamento all'attuale livello retributivo, soprattutto in senso peggiorativo, ma unicamente mettere ordine su aspetti che il trascorrere del tempo e la periodica rimessa a concorso dei posti ha reso intricati e di sempre più difficile gestione;*
 - *la nuova norma, pur necessaria in relazione alle proposte di modifica della classificazione delle funzioni, stabilisce il principio dei diritti acquisiti e definisce le modalità di attribuzione del personale a tali funzioni;*
 - *il progetto prevede quindi la garanzia del mantenimento del salario precedente l'approvazione del nuovo poiché la tutela dei diritti acquisiti si riferisce concretamente allo stipendio percepito.*

Entrata in vigore	Art. 76 Il presente Regolamento entra in vigore non appena divenuta definitiva la decisione di approvazione da parte del Consiglio di Stato.	Entrata in vigore	Art. 101 Il presente Regolamento entra in vigore non appena divenuta definitiva la decisione di approvazione da parte del Consiglio di Stato.
--------------------------	--	--------------------------	---

OSSERVAZIONI

Nessuna modifica.

Abrogazioni	Art. 77 Il presente Regolamento abroga: a) il Regolamento ROD dei dipendenti del Consorzio dello 01.01.1995 b) ogni altra disposizione incompatibile o contraria.	Abrogazioni	Art. 102 Il presente Regolamento abroga: a) il Regolamento ROD dei dipendenti del Consorzio dello 01.07.2002; b) ogni altra disposizione incompatibile o contraria.
--------------------	---	--------------------	---

OSSERVAZIONI

Articolo MODIFICATO:

- *Conseguentemente all'entrata in vigore del nuovo ROCPCi viene abrogata ogni e qualsiasi altra disposizione in materia, ed in particolare l'analogo documento nella versione del 01 luglio 2002.*
- *La sua adozione è subordinata al preavviso dei Comuni per il tramite dei loro Municipi ed alla decisione dei loro rappresentanti nel Legislativo consortile, ma anche alla ratifica tecnica del Consiglio di Stato tramite la Sezione degli Enti Locali, ciò che richiede almeno 8-10 mesi dal momento in cui il Messaggio viene licenziato dalla Delegazione Consortile.*

Misure transitorie	Art. 78 Per le indennità previste agli art. 43 (indennità per economia domestica) e art. 44 (indennità per figli) si stabilisce il principio dei diritti acquisiti, queste indennità non sono soggette ad adeguamento. Per contro per i dipendenti di nuova nomina e per figli nati dopo l'introduzione del presente Regolamento organico valgono i valori stabiliti dal Cantone.	Misure transitorie	Art. 103 Per l'indennità per economia domestica si stabilisce il principio dei diritti acquisiti. L'indennità non è soggetta ad adeguamento.
---------------------------	---	---------------------------	--

OSSERVAZIONI

Articolo RIVISTO:

- *La terminologia è stata aggiornata per analogia con il resto del Progetto.*
- *Una profonda modifica di un ROD introduce spesso cambiamenti importanti che talvolta vanno a penalizzare in modo persino sproporzionato coloro che già da anni svolgono correttamente e con profitto la loro attività.*
- *Per ovviare parzialmente a questa eventualità e per garantire comunque un certo equilibrio tra la precedente e la nuova situazione, vengono adottati dei provvedimenti che permettono di garantire a questo genere di collaboratore, al di là del livello salariale, i principali diritti acquisiti.*
- *Conseguentemente all'abrogazione dell'ex art. 43, come consuetudine e pure come effettuato in occasione dell'ultima revisione del ROD, si è ritenuto opportuno garantire i diritti acquisiti dagli attuali collaboratori, soprattutto in relazione all'aspetto della politica familiare, escludendo però tale prerogativa da qualsiasi futuro adeguamento.*
- *Rimane invece confermato che ai collaboratori di nuova nomina, ed alle rispettive famiglie, verranno unicamente applicati i disposti aggiornati.*

Entrata in vigore:

Il presente Regolamento entra in vigore con il riservata la ratifica da parte della competente Autorità cantonale ai sensi dell'art. 188 LOC.

Lista delle principali abbreviazioni:

LAFam	Legge federale sugli assegni familiari
Laf	Legge cantonale sugli assegni di famiglia
LAINF	Legge federale sull'assicurazione contro gli infortuni
LOC	Legge organica comunale
LORD	Legge sull'ordinamento degli impiegati dello Stato e dei docenti
LPAm	Legge sulla procedura amministrativa
LStip	Legge sugli stipendi degli impiegati dello Stato e dei docenti
LPDP	Legge sulla protezione dei dati personali

Approvato:

- dalla Delegazione Consortile nella seduta del 14 aprile 2021.
- dal Consiglio Consortile nella seduta del 10.06.2021.
- esposto al pubblico nel periodo compreso tra il e il
- dal Consiglio di Stato con Risoluzione no. del

Allegati:

- Ordinanza consortile concernente la classificazione delle funzioni e dei requisiti formativi/professionali
- Ordinanza consortile sulla valutazione periodica dei collaboratori