



Consorzio depurazione  
acque del Pian Scairolo

MESSAGGIO NO 26

Gentile Signora Presidente,  
Egredi Signori Delegati,

con il presente messaggio vi sottoponiamo la:

# Revisione generale del Regolamento organico dei dipendenti (ROD)

---



## Indice

1	Premessa.....	3
2	Giustificazione per l'adozione di un nuovo ROD.....	3
3	Impostazione metodologica.....	4
4	Proposta di nuovo regolamento organico.....	4
	TITOLO I - Disposizioni generali.....	5
	Capitolo I - Campo d'applicazione.....	5
	Capitolo II - Consultazione del personale.....	6
	Capitolo III - Assunzione e gestione del personale.....	7
	Capitolo IV - Regime del rapporto d'impiego.....	21
	Capitolo V - Valutazione periodica.....	24
	Capitolo VI - Doveri del dipendente.....	25
	Capitolo VII - Violazione dei doveri di servizio.....	36
	Capitolo VIII - Onere di lavoro e assenze.....	43
	Capitolo IX - Diritti del dipendente.....	50
	Capitolo X - Formazione professionale.....	66
	Capitolo XI - Classificazione delle funzioni, stipendi e indennità.....	67
	Capitolo XII - Previdenza e assicurazioni.....	84
	Capitolo XIII - Cessazione del rapporto d'impiego.....	86
	Capitolo XIV - Contestazioni relative al rapporto d'impiego.....	93
	TITOLO II - Disposizioni particolari.....	95
	TITOLO III - Protezione dei dati.....	98
	TITOLO IV - Disposizioni transitorie, abrogative e finali.....	108
5	Disposizioni esecutive.....	114
6	Aspetti centrali del nuovo Regolamento organico dei dipendenti.....	114
6.1	Cosa resta invariato ?.....	114
6.2	Cosa c'è di nuovo ?.....	116
6.3	Cosa cambia ?.....	117
7	Impatto finanziario.....	118
8	Proposta di modifica del Regolamento consortile.....	120
9	Conclusioni.....	120
10	Dispositivo.....	120
11	Allegati.....	120



## 1 Premessa

L'attuale Regolamento organico dei dipendenti del Consorzio depurazione acque del Pian Scairolo si basa su concetti ormai parzialmente superati. La scala salariale riprende il vecchio ordinamento cantonale, nel frattempo sostituito da un nuovo modello di retribuzione e di carriera. Analoga constatazione vale per la definizione e la classificazione delle singole funzioni.

Tenuto conto della situazione, e potendo cogliere un'opportunità di collaborazione con un altro Consorzio confrontato con problematiche analoghe, la Delegazione consortile ha deciso di procedere ad una revisione con un approccio complessivo. Ciò ha permesso di riprendere quasi completamente il nuovo contesto legislativo che regola l'impiego pubblico (si richiamano qui in particolare le revisioni di LORD e Legge stipendi a livello cantonale).

## 2 Giustificazione per l'adozione di un nuovo ROD

A giustificare una revisione generale è stata quindi la necessità di adeguare il Regolamento organico in vigore prendendo quale riferimento normativo formale le aggiornate disposizioni cantonali. Una definizione "ad hoc" infatti non si sarebbe giustificata, considerate le ridotte dimensioni e l'organico del Consorzio. In fase di elaborazione si sono comunque considerate sia la situazione di partenza che le specificità operative del settore della depurazione delle acque.

La legislazione sul lavoro, sulla protezione della personalità e sulla protezione dei dati sono pure nel frattempo evolute e anche sotto questi particolari punti di vista il ROD necessitava di un adeguamento.

Il nuovo Regolamento organico risponde a più obiettivi:

- costruire il nuovo Regolamento sulle disposizioni della Legge sull'ordinamento dei dipendenti dello Stato (LORD) e sulla Legge sugli stipendi dei dipendenti dello Stato (LStip), così come sulle normative applicabili in ambito di lavoro, protezione della personalità e dei dati;
- disporre di un documento moderno e adeguato con un orizzonte di medio-lungo termine;
- introdurre lo strumento "Ordinanza" - finora inutilizzato a livello consortile - in modo da fornire alla Delegazione gli strumenti necessari a gestire il personale e l'attività in maniera più flessibile, efficace e trasparente.

Parallelamente alla rielaborazione completa del ROD la Delegazione ha colto l'opportunità per modificare puntualmente il Regolamento consortile, aggiornando l'art. 19 che concerne le indennità riconosciute agli organi consortili.



### 3 Impostazione metodologica

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

Il nuovo ordinamento del personale è strutturato come segue:

- un Regolamento (ROD CPS) che contiene tutte le disposizioni di base per i collaboratori del Consorzio, suddiviso in quattro titoli e 106 articoli;
- alcune Ordinanze di applicazione, la cui emanazione rientra nelle competenze della Delegazione consortile.

### 4 Proposta di nuovo regolamento organico

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

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





Consorzio depurazione  
acque del Pian Scairolo

*TITOLO I - Disposizioni generali*

**Capitolo I - Campo d'applicazione**

<b>Proposta di nuovo ROD</b>	<b>Formulazione attuale</b>
<b>Art. 1</b> 1 Il presente regolamento regola i rapporti d'impiego con i dipendenti del <b>Consorzio depurazione delle acque del Pian Scairolo</b> (in seguito "Consorzio"). 2 Le denominazioni professionali utilizzate nel presente regolamento si intendono al maschile e al femminile.	<b>Art. 1</b> <b>Campo di applicazione</b> Le disposizioni del presente Regolamento Organico (in seguito RO) si applicano a tutti i dipendenti del Consorzio Depurazione Acque del Pian Scairolo (in seguito Consorzio).
<b>Riferimento LORD / LStip</b>	
<b>(1 LORD)</b>	
<b>Commento</b>	
Riformulazione senza modifiche sostanziali.	



## Capitolo II - Consultazione del personale

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



### Capitolo III - Assunzione e gestione del personale

Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<p><b>A. Norme generali</b></p> <p><b>I. Autorità competente</b></p> <p><b>Art. 3</b></p> <p><sup>1</sup> Il conferimento della nomina e dell'incarico è di competenza della Delegazione consortile.</p> <p><sup>2</sup> È pure di competenza della Delegazione consortile l'incarico del personale ausiliario e dei supplenti.</p>	<p><b>Art. 2</b></p> <p><b>Nomina</b></p> <p>La Delegazione Consortile (in seguito DC), previo concorso pubblico, nomina i dipendenti previsti dal presente RO in pianta stabile o a tempo parziale. Il Concorso è pubblicato sul Foglio Ufficiale Cantonale e esposto agli Albi dei Comuni consorziati per un periodo di 15 giorni.</p>
<b>Riferimento LORD / LStip</b>	
<b>(2 LORD)</b>	
<b>Commento</b>	
Nuova formulazione. Viene introdotta la nuova categoria del personale ausiliario.	



Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<b>II. Nazionalità, domicilio e sede di servizio</b> <b>Art. 4</b> <sup>1</sup> Le persone nominate devono godere dell'esercizio dei diritti civili. <sup>2</sup> A giudizio della Delegazione consortile la nomina può essere subordinata al domicilio effettivo in Svizzera, nel Cantone o nel comprensorio consortile. <sup>3</sup> A ogni dipendente è assegnata una sede di servizio, se prevista dalla descrizione della funzione.	
<b>Riferimento LORD / LStip</b>	
<b>(3 LORD)</b>	
<b>Commento</b>	
Il nuovo articolo precisa in base alla formulazione LORD i requisiti in materia di nazionalità e domicilio. Si precisa inoltre che la sede di servizio deve essere indicata nella descrizione della funzione.	





Consorzio depurazione  
acque del Pian Scairolo

Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<b>III. Persone disabili</b> <b>Art. 5</b> La Delegazione consortile può adoperarsi per garantire pari opportunità ai dipendenti e ai candidati disabili o con problemi sociali.	
<b>Riferimento LORD / LStip</b> <b>(5 LORD)</b>	
<b>Commento</b>	
Gli articoli 5-6 sono nuovi e sono ripresi dalla LORD. Introducono ed esplicitano un concetto di responsabilità sociale.	



Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<b>Art. 6</b> 1 La Delegazione consortile può promuovere l'assunzione di persone disabili o con problemi sociali, favorendone la reintegrazione, compatibilmente con le esigenze di servizio. 2 Essa prende i necessari provvedimenti per adeguare l'ambiente professionale alle esigenze dei suoi dipendenti disabili o con problemi sociali, segnatamente per quanto concerne la sistemazione dei locali di lavoro, l'equipaggiamento, l'orario di lavoro e le possibilità di perfezionamento professionale.	
<b>Riferimento LORD / LStip</b>	
<b>(5a LORD)</b>	
<b>Commento</b>	
Gli articoli 5-6 sono nuovi e sono ripresi dalla LORD. Introducono ed esplicitano un concetto di responsabilità sociale.	



Consorzio depurazione  
acque del Plan Scairolo

Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<b>IV. Mobilità interna</b> <b>Art. 7</b> 1 La Delegazione consortile promuove la mobilità interna tenendo conto delle esigenze del personale e di quelle di servizio. 2 Per i dipendenti, gli scambi possono essere autorizzati dalla Delegazione consortile quando vi sia l'accordo tra i dipendenti.	
<b>Riferimento LORD / LStip</b>	
<b>(6 LORD)</b>	
<b>Commento</b>	
L'articolo è nuovo ed è ripreso dalla LORD che propone il concetto di mobilità interna.	



Consorzio depurazione  
acque del Pian Scairolo

Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<b>B. Nomina</b> <b>I. In generale</b> 1. Definizione <b>Art. 8</b> La nomina è l'atto amministrativo con cui il dipendente viene assunto a tempo indeterminato e assegnato ad una funzione.	
<b>Riferimento LORD / LStip</b>	
<b>(7 LORD)</b>	
<b>Commento</b>	
Nuovo articolo sulla base delle norme LORD vigenti.	





Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<p>2. Presupposti</p> <p><b>Art. 9</b></p> <p><sup>1</sup>La nomina è subordinata ai titoli di studio o di formazione e ai requisiti di età, di idoneità e di preparazione contemplati nella descrizione della funzione individuale e pubblicati nel bando di concorso.</p> <p><sup>2</sup>In presenza di candidati con requisiti di idoneità equivalenti, la conoscenza delle lingue nazionali, del territorio, della cultura e delle istituzioni del Cantone e della Confederazione è valutata quale titolo preferenziale per la nomina.</p> <p><sup>3</sup>Il servizio svolto alle dipendenze di altre amministrazioni pubbliche o private può supplire, a giudizio della Delegazione consortile, alla carenza di un titolo di studio rispettivamente di formazione o di altri requisiti.</p> <p><sup>4</sup>La nomina è subordinata all'esito di una visita da parte di un medico di fiducia della Delegazione consortile che attesti l'idoneità psicofisica del candidato allo svolgimento della funzione per la quale egli concorre.</p>	<p><b>Art. 3</b></p> <p><b>Requisiti per la nomina</b></p> <p>Saranno assunti candidati che presentano i seguenti requisiti:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) cittadinanza svizzera: eventuali deroghe sono ammesse in circostanze d'eccezione come ad es. nella mancanza di concorrenti svizzeri;</li><li>b) età minima anni 20: quella massima non potrà di regola superare i 40 anni. In casi particolari la DC ha la facoltà di derogare da questi limiti di età;</li><li>c) buona costituzione fisica attestata da certificato medico;</li><li>d) buona condotta, estratto casellario giudiziale;</li><li>e) idoneità al lavoro comprovata da titoli di studio, diplomi o risultante dal superamento di eventuali esami specifici.</li></ul>
<b>Riferimento LORD / LStip</b>	
<b>(8 LORD)</b>	
<b>Commento</b>	
<p>La formulazione proposta è quella della LORD, che riprende i concetti espressi nell'art. 5. Per quanto attiene ai requisiti ed alla documentazione da presentare, viene concessa ampia delega alla Delegazione consortile in sede di definizione del bando di concorso e descrizione della funzione.</p>	



Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
3. Somme di riscatto <b>Art. 10</b> Il Consorzio può contribuire al pagamento di eventuali somme di riscatto nella misura massima del 50%, se la nomina è nell'evidente suo interesse. Il pagamento a favore dell'Istituto di previdenza avviene mediante versamento unico al momento dell'assunzione.	
<b>Riferimento LORD / LStip</b>	
<b>(9 LORD)</b>	
<b>Commento</b>	
Nuovo articolo, ripreso dalla LORD. Questa disposizione permette al Consorzio di disporre di maggiore flessibilità, ampliando il ventaglio dei candidati in caso di assunzione di personale particolarmente qualificato e di una certa età.	



Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<p>4. Grado d'occupazione</p> <p><b>Art. 11</b></p> <p><sup>1</sup>La nomina avviene a orario completo o parziale, ritenuto che il grado di occupazione non può essere inferiore alla metà dell'orario completo.</p> <p><sup>2</sup>Il Consorzio favorisce l'impiego a tempo parziale, con pari diritti tra chi lavora con questa formula e chi lavora a tempo pieno (classe di stipendio, indennità, gratifiche, riconoscimento delle ore straordinarie, promozioni, aggiornamento). La nomina a orario parziale, se richiesta, deve essere concessa quando le esigenze di servizio lo permettono; alle stesse condizioni la Delegazione consortile può concedere riduzioni d'orario ai dipendenti già in servizio.</p> <p><sup>3</sup>Il grado di occupazione minimo per occupare una funzione dirigente è dell'80%; gradi di occupazione inferiori possono essere autorizzati in casi giustificati.</p> <p><sup>4</sup>In caso di pensionamento parziale il dipendente mantiene la nomina per il grado d'occupazione residuo.</p> <p><sup>5</sup>In caso di grado d'occupazione parziale lo stipendio e le indennità sono calcolati in proporzione all'attività prestata.</p>	
<b>Riferimento LORD / LStip</b>	
<b>(10 LORD e 6 LStip)</b>	
<b>Commento</b>	
Nuovo articolo sulla base delle norme LORD vigenti.	



Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<p><b>II. Concorso</b></p> <p>1. In generale</p> <p><b>Art. 12</b></p> <p><sup>1</sup>La nomina ha luogo in base ad un concorso pubblicato nel Foglio ufficiale cantonale ed esposto agli albi comunali dei Comuni consorziati per la durata minima di 15 giorni.</p> <p><sup>2</sup>In caso di urgenza, la durata del concorso può essere ridotta ad un minimo di 8 giorni dalla pubblicazione.</p> <p><sup>3</sup>Per giustificati motivi e per favorire la mobilità interna la Delegazione consortile può prescindere dalla pubblicazione del concorso; in questo caso deve indire un concorso interno aperto unicamente ai propri dipendenti.</p> <p><sup>4</sup>In casi eccezionali la Delegazione consortile può prescindere dalla pubblicazione del concorso e procedere direttamente all'assunzione, ma ne deve dare una volta all'anno informazione al Consiglio consortile.</p>	<p><b>Art. 2</b></p> <p><b>Nomina</b></p> <p>La Delegazione Consortile (in seguito DC), previo concorso pubblico, nomina i dipendenti previsti dal presente RO in pianta stabile o a tempo parziale. Il Concorso è pubblicato sul Foglio Ufficiale Cantonale e esposto agli Albi dei Comuni consorziati per un periodo di 15 giorni.</p>
<b>Riferimento LORD / LStip</b>	
<b>(12 LORD)</b>	
<b>Commento</b>	
Nuova formulazione ripresa dalla LORD. Si introduce la facoltà di ridurre il termine di pubblicazione a 8 giorni o – in casi particolari – a poterne prescindere del tutto. In tale evenienza si introduce però l'obbligo di informazione al Consiglio consortile.	





Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<p>2. Documentazione</p> <p><b>Art. 13</b></p> <p>1) I concorrenti devono produrre i titoli di studio o di formazione, eventuali certificati di lavoro, un'autocertificazione dello stato di salute, l'estratto del casellario giudiziale ed eventuali altri documenti richiesti dal bando di concorso.</p> <p>2) Sono esonerati dalla presentazione dei documenti i dipendenti consortili già nominati o incaricati.</p> <p>3) I requisiti di idoneità, di attitudine psicofisica o di preparazione possono essere accertati, a giudizio della Delegazione consortile, mediante esame.</p>	<p><b>Art. 3</b></p> <p><b>Requisiti per la nomina</b></p> <p>Saranno assunti candidati che presentano i seguenti requisiti:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) cittadinanza svizzera: eventuali deroghe sono ammesse in circostanze d'eccezione come ad es. nella mancanza di concorrenti svizzeri;</li><li>b) età minima anni 20: quella massima non potrà di regola superare i 40 anni. In casi particolari la DC ha la facoltà di derogare da questi limiti di età;</li><li>c) buona costituzione fisica attestata da certificato medico;</li><li>d) buona condotta, estratto casellario giudiziale;</li><li>e) idoneità al lavoro comprovata da titoli di studio, diplomi o risultante dal superamento di eventuali esami specifici.</li></ul>
<b>Riferimento LORD / LStip</b>	
<b>(13 LORD)</b>	
<b>Commento</b>	
Nuovo articolo sulla base delle norme LORD vigenti.	



Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<p><b>C. Incarico</b></p> <p><b>I. Definizione</b></p> <p><b>Art. 14</b></p> <p>1 L'incarico è l'atto amministrativo con cui il dipendente viene assunto per un periodo determinato.</p> <p>2 L'incarico è conferito secondo i presupposti e la procedura previsti per la nomina. Il bando di concorso indica la durata dello stesso.</p> <p>3 L'incarico può essere rinnovato.</p> <p>4 La durata complessiva dell'incarico non può superare 3 anni; rimangono riservati i casi di cui all'art. 15.</p>	
<b>Riferimento LORD / LStip</b>	
<b>(15 LORD)</b>	
<b>Commento</b>	
Nuovo articolo sulla base delle norme LORD vigenti. L'articolo definisce i criteri per l'assunzione quale incarico, in analogia a quanto previsto dalla LORD per i dipendenti cantonali.	



Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<b>II. Casi di applicazione</b> <b>Art. 15</b> L'incarico è conferito in luogo della nomina: <ul style="list-style-type: none"><li>a) quando il grado di occupazione è inferiore al 50%;</li><li>b) quando il titolare ha ottenuto un congedo o è occupato con altri incarichi;</li><li>c) quando, in difetto di concorrenti idonei, si debba ricorrere a candidati sprovvisti dei requisiti di nomina;</li><li>d) per il personale in formazione compreso quello in apprendistato;</li><li>e) quando l'assunzione è vincolata alla durata effettiva di un progetto.</li></ul>	
<b>Riferimento LORD / LStip</b>	
<b>(16 LORD)</b>	
<b>Commento</b>	
Nuovo articolo sulla base delle norme LORD vigenti. L'articolo precisa le circostanze nelle quali l'incarico viene attribuito in luogo della nomina. I criteri sono quelli validi per i dipendenti cantonali.	



Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<b>III. Procedura</b> <b>Art. 16</b> Nei casi previsti dall'art. 15 lett. a) e b) si può prescindere dalla procedura di concorso per rinnovare l'incarico ai dipendenti che hanno dato buona prova e che confermano la loro disponibilità entro un termine assegnato.	
<b>Riferimento LORD / LStip</b>	
<b>(17 LORD)</b>	
<b>Commento</b>	
Nuovo articolo sulla base delle norme LORD vigenti.	





## Capitolo IV - Regime del rapporto d'impiego

Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<p><b>A. In generale</b></p> <p><b>I. Periodo di prova</b></p> <p><b>Art. 17</b></p> <p><sup>1</sup>I primi sei mesi di servizio sono considerati di prova.</p> <p><sup>2</sup>Per il personale in formazione, compreso quello in apprendistato, il periodo di formazione non è considerato quale periodo di prova. I primi sei mesi, a contare dall'entrata in funzione al termine della formazione del personale di cui all'art. 15 lett. d), sono considerati di prova. È riservato l'art. 130 cpv. 2 LOC.</p> <p><sup>3</sup>Se la prova non è soddisfacente, la Delegazione consortile può dare in ogni tempo la disdetta all'interessato con preavviso di un mese per la fine di ogni mese; la disdetta deve essere motivata.</p> <p><sup>4</sup>Analogo diritto di disdetta spetta all'interessato.</p> <p><sup>5</sup>Nei casi dubbi, la Delegazione consortile ha la facoltà di prolungare il periodo di prova per un ulteriore periodo di sei mesi.</p> <p><sup>6</sup>La nomina in altra funzione a seguito di concorso interno è assimilata a nuova nomina e comporta la decorrenza di un nuovo periodo di prova secondo quanto previsto dal cpv. 1.</p>	<p><b>Art. 6</b></p> <p><b>Periodo di prova</b></p> <p>Il primo anno di servizio è ritenuto periodo di prova. Durante questo periodo la DC o il dipendente possono disdire il contratto in ogni tempo con un preavviso di 30 giorni. La DC ha la facoltà di prorogare il periodo di prova sino ad un massimo di due anni.</p>
<b>Riferimento LORD / LStip</b>	
<b>(18 LORD)</b>	
<b>Commento</b>	
Riformulazione sulla base della LORD. Riduzione del periodo di prova da 1 anno a 6 mesi.	



Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<p><b>II. Trasferimento e assegnazione ad altra funzione</b></p> <p><b>Art. 18</b></p> <p><sup>1</sup> Se le esigenze di servizio lo richiedono, la Delegazione consortile può trasferire i dipendenti da una sede di servizio ad un'altra, nell'ambito della stessa funzione, o da una funzione ad un'altra funzione adeguata nella medesima sede di servizio o in altra sede.</p> <p><sup>2</sup> Il dipendente dev'essere sentito.</p> <p><sup>3</sup> La decisione di trasferimento dev'essere motivata e comunicata tempestivamente all'interessato.</p> <p><sup>4</sup> Le esigenze del dipendente trasferito, nella misura del possibile, devono essere tenute in considerazione.</p> <p><sup>5</sup> Il trasferimento può avvenire anche su richiesta del dipendente.</p> <p><sup>6</sup> Qualora il trasferimento sia richiesto dal dipendente o giustificato dall'impossibilità di adempiere ai compiti previsti dal mansionario, la Delegazione consortile può adattare lo stipendio alla nuova funzione effettivamente svolta, oppure – in caso di mancato accordo da parte del dipendente – disdire il rapporto d'impiego secondo l'art. 82 cpv. 3 lett. f..</p>	
<b>Riferimento LORD / LStip</b>	
<b>(18a LORD)</b>	
<b>Commento</b>	
Nuovo articolo sulla base delle norme LORD vigenti.	



Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<p><i>B. Rapporti speciali</i></p> <p><b>I. Personale ausiliario</b></p> <p><b>Art. 19</b></p> <p><sup>1</sup>Il personale stagista, supplente, avventizio e consimile è assunto quale personale ausiliario.</p> <p><sup>2</sup>Il rapporto d'impiego del personale ausiliario è retto dal diritto privato (art. 319 segg. CO) ed è disciplinato da un'apposita ordinanza.</p>	
<p><b>Riferimento LORD / LStip</b></p> <p><b>(20 LORD)</b></p>	
<p><b>Commento</b></p>	
<p>Nuovo articolo sulla base delle norme LORD vigenti. Viene introdotta una nuova categoria di personale, il cui rapporto d'impiego è retto dal Codice delle obbligazioni e precisato in una specifica ordinanza.</p>	



### Capitolo V - Valutazione periodica

Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<p><b>Art. 20</b></p> <p><sup>1</sup>L'operato e il potenziale di sviluppo del dipendente devono essere valutati annualmente da un superiore gerarchico.</p> <p><sup>2</sup>La Delegazione consortile ne disciplina i particolari con apposita ordinanza.</p> <p><sup>3</sup>Di principio se al dipendente si conferma per il secondo anno consecutivo una valutazione insufficiente, la Delegazione consortile verifica la possibilità di offrire un'altra funzione più semplice o, in assenza di alternative, si dà avvio alla procedura di disdetta.</p>	
<b>Riferimento LORD / LStip</b>	
<b>(21 LORD)</b>	
<b>Commento</b>	
<p>Nuovo articolo sulla base delle norme LORD vigenti. Viene introdotto il principio della valutazione delle prestazioni. L'esito della valutazione, se sufficiente, conferma lo scatto annuale (fino al diciottesimo) all'interno di ogni classe di stipendio. Gli ulteriori sei scatti (fino al ventiquattresimo) vengono concessi ai dipendenti che mostrano elevate prestazioni.</p>	





## Capitolo VI - Doveri del dipendente

Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<p><b>A. Doveri di servizio</b></p> <p><b>I. In generale</b></p> <p><b>Art. 21</b></p> <p>1 I dipendenti agiscono in conformità alle leggi e agli interessi del Consorzio, svolgendo personalmente il proprio servizio e dedicandovi la loro intera attività lavorativa. Durante il tempo di lavoro non possono occuparsi di attività estranee alla funzione, riservati i casi d'urgenza o di necessità per i quali la decisione spetta preventivamente al superiore di riferimento o al Capo esercizio.</p> <p>2 Essi svolgono coscienziosamente i compiti loro affidati, contribuendo con spirito di iniziativa e di collaborazione al miglioramento della qualità e dell'efficienza del servizio alla collettività. La Direzione sottopone per approvazione alla Delegazione consortile le descrizioni delle funzioni individuali ed i requisiti necessari per l'assunzione. Le descrizioni delle funzioni possono essere aggiornate in ogni tempo.</p> <p>3 I dipendenti sono tenuti a partecipare ai corsi di formazione e aggiornamento definiti obbligatori dalla Delegazione consortile e sono disponibili al perfezionamento e alla riqualificazione professionale.</p> <p>4 I dipendenti si aiutano e si sostituiscono vicendevolmente nel loro servizio, senza compenso.</p> <p>5 Al dipendente può essere richiesto di supplire un altro di funzione superiore. In tal caso la Delegazione consortile può accordare, dal 31esimo giorno lavorativo consecutivo di supplenza, un'indennità pari alla differenza di stipendio percepito e quello che percepirebbe se fosse promosso nella funzione del supplito. Va considerato il grado di occupazione svolto quale supplente.</p> <p>6 Il Capo esercizio svolge la funzione di capo del personale e in questa funzione assicura la sorveglianza, la direzione, la distribuzione e l'organizzazione del lavoro.</p>	<p><b>Art. 11</b> <b><u>Sorveglianza e disciplinamento del lavoro</u></b> Il capo esercizio, sottoposto direttamente alla DC, esercita la funzione di capo del personale. Egli esercita la sorveglianza e gli incombe la direzione, la distribuzione e l'organizzazione del lavoro.</p> <p><b>Art. 13</b> <b><u>Doveri di servizio</u></b> Il dipendente deve dedicare tutta la sua attività al disbrigo coscienzioso delle mansioni inerenti la propria funzione. Deve usare la massima correttezza e cortesia sia nei rapporti interni, sia in quelli con l'esterno. Il dipendente è vincolato dal segreto d'ufficio, che sussiste anche dopo la cessazione del rapporto di impiego. La deposizione in giudizio su fatti e circostanze apprese in relazione alla propria funzione deve essere preventivamente autorizzata dalla DC. Interviste, dichiarazioni o informazioni ai mass-media, su fatti concernenti l'amministrazione, possono essere rilasciate solo con il preventivo consenso della DC o, in casi urgenti, del Capo del personale o del suo sostituto designato.</p> <p><b>Art. 4</b> <b><u>Condizioni d'impiego</u></b> La DC fissa ai dipendenti: a) le prestazioni e le mansioni; b) l'orario di servizio, incluso il servizio di picchetto.</p> <p><b>Art. 5</b> <b><u>Modifica di mansioni</u></b> La DC, secondo le esigenze di servizio, ha la facoltà di modificare le mansioni dei dipendenti. Il dipendente sarà tuttavia preventivamente sentito. I dipendenti devono supplirsi a vicenda senza compenso.</p>
<b>Riferimento LORD / LStip</b>	
<b>(22 LORD)</b>	
<b>Commento</b>	
Il nuovo articolo riprende i concetti espressi negli articoli 11 e 13 dell'attuale ROD.	





Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<b>II. Comportamento</b> <b>Art. 22</b> 1 Il dipendente deve mostrarsi degno della stima e della fiducia richieste dalla sua funzione pubblica e tenere un contegno corretto e dignitoso sia nello svolgimento della funzione stessa sia nella vita privata. 2 Egli si comporta con tatto e cortesia nelle relazioni con il pubblico e verso i superiori ed i colleghi.	<b>Art. 13</b> <b>Doveri di servizio</b> Il dipendente deve dedicare tutta la sua attività al disbrigo coscienzioso delle mansioni inerenti la propria funzione. Deve usare la massima correttezza e cortesia sia nei rapporti interni, sia in quelli con l'esterno. Il dipendente è vincolato dal segreto d'ufficio, che sussiste anche dopo la cessazione del rapporto di impiego. La deposizione in giudizio su fatti e circostanze apprese in relazione alla propria funzione deve essere preventivamente autorizzata dalla DC. Interviste, dichiarazioni o informazioni ai mass-media, su fatti concernenti l'amministrazione, possono essere rilasciate solo con il preventivo consenso della DC o, in casi urgenti, del Capo del personale o del suo sostituto designato.
<b>Riferimento LORD / LStip</b>	
<b>(23 LORD)</b>	
<b>Commento</b>	
Riformulazione e precisazione dei concetti, sulla base delle disposizioni LORD.	



Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<b>III. Dipendenti dirigenti</b> <b>Art. 23</b> 1I dipendenti dirigenti sono definiti dalla Delegazione consortile e organizzano, dirigono, coordinano e verificano il lavoro dei loro collaboratori. 2Essi contribuiscono a promuovere ed attuare tutti i provvedimenti atti a migliorare l'efficienza e la qualità delle prestazioni del loro servizio, assicurandone il corretto funzionamento. 3I dipendenti dirigenti sono tenuti ad essere reperibili telefonicamente anche oltre l'orario di lavoro in modo da garantire l'operatività degli impianti consortili.	
<b>Riferimento LORD / LStip</b>	
<b>(24 LORD)</b>	
<b>Commento</b>	
Nuovo articolo sulla base delle norme LORD vigenti.	



Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<p><b>B. Occupazioni accessorie</b></p> <p><b>Art. 24</b></p> <p><sup>1</sup> Per l'esercizio di un'occupazione accessoria, anche se temporanea e/o non remunerata, occorre l'autorizzazione preventiva della Delegazione consortile.</p> <p><sup>2</sup> Il dipendente non può esercitare un'occupazione accessoria remunerata o non remunerata che sia incompatibile con la funzione o che vi arrechi pregiudizio, che comprometta l'adempimento dei doveri di servizio o che costituisca concorrenza nel campo professionale.</p> <p><sup>3</sup> La Delegazione consortile può subordinare il rilascio dell'autorizzazione alla riduzione temporanea del grado di occupazione.</p>	<p><b>Art. 15</b></p> <p><b><u>Occupazioni accessorie</u></b></p> <p>Le occupazioni accessorie remunerate di regola non sono ammesse.</p> <p>La DC può autorizzare in via eccezionale l'esercizio di attività accessorie remunerate se non sono in alcun modo di pregiudizio per la sua funzione. Il dipendente occupato a tempo parziale può svolgere altre attività lucrative, se ritenute compatibili dalla DC con la sua funzione.</p>
<b>Riferimento LORD / LStip</b>	
<b>(26 LORD)</b>	
<b>Commento</b>	
Riformulazione sulla base delle disposizioni LORD vigenti.	



Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<p><b>C. Cariche pubbliche</b></p> <p><b>Art. 25</b></p> <p><sup>1</sup>Per esercitare una carica pubblica il dipendente deve ottenere il permesso dalla Delegazione consortile.</p> <p><sup>2</sup>Il permesso deve essere negato quando dalla carica pubblica derivano limitazioni importanti nell'esercizio della funzione; la Delegazione consortile può far dipendere il permesso dal trasferimento ad altra funzione o dalla riduzione temporanea del grado di occupazione.</p> <p><sup>3</sup>Rimangono riservati i casi di incompatibilità stabiliti dalla legge.</p>	<p><b>Art. 23</b></p> <p><b>Cariche pubbliche</b></p> <p>Il personale deve ottenere il permesso della DC per accettare una carica pubblica che comporti assenze durante le ore di lavoro. Eventuali assenze oltre i 7 giorni previsti dall'art. 27 h) vengono conteggiate quali vacanze o, se il dipendente ne ha già fruito, dedotte dallo stipendio.</p>
<b>Riferimento LORD / LStip</b>	
<b>(27 LORD)</b>	
<b>Commento</b>	
Riformulazione sulla base delle disposizioni LORD vigenti.	



Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<p><b>D. Divieto di accettare doni</b></p> <p><b>Art. 26</b></p> <p>1 È vietato ai dipendenti di chiedere, accettare o farsi promettere, per sé o per altri, doni o altri profitti, per atti inerenti ai loro doveri e competenze d'ufficio; la Delegazione ne disciplina i particolari e le eccezioni mediante un'apposita ordinanza.</p> <p>2 Vi è violazione dei doveri di servizio anche quando un terzo, complice il dipendente, chiede, accetta o si fa promettere doni o profitti.</p> <p>3 È altresì vietato intrattenere interessi preponderanti con fornitori del Consorzio e utilizzare materiali, mezzi e infrastrutture del Consorzio per scopi privati o di terzi.</p>	<p><b>Art. 14</b></p> <p><b>Divieti vari</b></p> <p>È vietato ai dipendenti:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) ricevere regali in denaro o natura, conseguire vantaggio qualsiasi per prestazioni inerenti al servizio o avere interessi con fornitori del Consorzio;</li><li>b) usare materiali e mezzi di proprietà del Consorzio per scopi privato o di terzi;</li><li>c) abbandonare il lavoro durante le ore di servizio, riservati i casi di urgenza o di necessità per i quali la decisione spetta al capo esercizio, rispettivamente alla DC.</li></ul>
<b>Riferimento LORD / LStip</b>	
<b>(28 LORD)</b>	
<b>Commento</b>	
Riformulazione sulla base delle disposizioni LORD vigenti.	





Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<p><b>E. Segreto d'ufficio</b></p> <p><b>Art. 27</b></p> <p>1 È vietato al dipendente divulgare gli affari di servizio che devono rimanere segreti per il loro carattere, per le circostanze o in virtù d'istruzioni speciali.</p> <p>2 Tale obbligo sussiste anche dopo la cessazione del rapporto d'impiego.</p>	<p><b>Art. 13</b></p> <p><b>Doveri di servizio</b></p> <p>Il dipendente deve dedicare tutta la sua attività al disbrigo coscienzioso delle mansioni inerenti la propria funzione. Deve usare la massima correttezza e cortesia sia nei rapporti interni, sia in quelli con l'esterno.</p> <p>Il dipendente è vincolato dal segreto d'ufficio, che sussiste anche dopo la cessazione del rapporto di impiego. La deposizione in giudizio su fatti e circostanze apprese in relazione alla propria funzione deve essere preventivamente autorizzata dalla DC. Interviste, dichiarazioni o informazioni ai mass-media, su fatti concernenti l'amministrazione, possono essere rilasciate solo con il preventivo consenso della DC o, in casi urgenti, del Capo del personale o del suo sostituto designato.</p>
<b>Riferimento LORD / LStip</b>	
<b>(29 LORD)</b>	
<b>Commento</b>	
Nuovo articolo, testo ripreso dalla LORD.	



Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<p><i>F. Attività private dopo la cessazione del rapporto d'impiego</i></p> <p><b>Art. 28</b></p> <p><sup>1</sup>Dopo la cessazione del rapporto d'impiego, le persone che intraprendono un'attività privata dipendente o indipendente non possono assumere mandati di rappresentanza nell'ambito di pratiche che hanno già trattato in precedenza come dipendenti del Consorzio.</p> <p><sup>2</sup> Una dichiarazione in tal senso viene sottoscritta al momento della nomina o dell'incarico.</p>	
<b>Riferimento LORD / LStip</b>	
<b>(29a LORD)</b>	
<b>Commento</b>	
Nuovo articolo sulla base delle norme LORD vigenti.	



Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<p><b>G. Deposizione in giudizio</b></p> <p><b>Art. 29</b></p> <p>1 Senza il permesso della Delegazione consortile non è consentito al dipendente asportare documenti d'ufficio né deporre in giudizio come parte, teste o perito giudiziario su contestazioni che egli conosce in virtù della sua carica o delle sue funzioni.</p> <p>2 Il permesso è necessario anche dopo la cessazione del rapporto d'impiego.</p> <p>3 L'autorizzazione può essere rifiutata soltanto se lo esige un preminente interesse pubblico.</p>	<p><b>Art. 13</b></p> <p><b>Doveri di servizio</b></p> <p>Il dipendente deve dedicare tutta la sua attività al disbrigo coscienzioso delle mansioni inerenti la propria funzione. Deve usare la massima correttezza e cortesia sia nei rapporti interni, sia in quelli con l'esterno.</p> <p>Il dipendente è vincolato dal segreto d'ufficio, che sussiste anche dopo la cessazione del rapporto di impiego. La deposizione in giudizio su fatti e circostanze apprese in relazione alla propria funzione deve essere preventivamente autorizzata dalla DC. Interviste, dichiarazioni o informazioni ai mass-media, su fatti concernenti l'amministrazione, possono essere rilasciate solo con il preventivo consenso della DC o, in casi urgenti, del Capo del personale o del suo sostituto designato.</p>
<b>Riferimento LORD / LStip</b>	
<b>(30 LORD)</b>	
<b>Commento</b>	
Nuovo articolo, testo ripreso dalla LORD.	



Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<p><b>H. Obbligo di denuncia</b></p> <p><b>Art. 30</b></p> <p><sup>1</sup> Il dipendente che, nell'esercizio delle sue funzioni, ha notizia di un reato di azione pubblica è tenuto a farne immediato rapporto alla Delegazione consortile o al Ministero pubblico, trasmettendogli i verbali e gli atti relativi; qualora ne informi la Delegazione consortile, essa è tenuta a trasmettere immediatamente la segnalazione al Ministero pubblico.</p> <p><sup>2</sup> Chi in buona fede ha segnalato un'irregolarità non può, per tale motivo, essere penalizzato sul piano professionale.</p>	
<b>Riferimento LORD / LStip</b>	
<b>(31a LORD)</b>	
<b>Commento</b>	
Nuovo articolo sulla base delle norme LORD vigenti.	



Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<p><i>I. Rapporti con gli organi d'informazione</i></p> <p><b>Art. 31</b></p> <p>Interviste o informazioni agli organi d'informazione su fatti concernenti l'attività del Consorzio possono essere rilasciate solo con il preventivo consenso della Delegazione consortile o, in casi urgenti, del Capo esercizio.</p>	<p><b>Art. 13</b></p> <p><b><u>Doveri di servizio</u></b></p> <p>Il dipendente deve dedicare tutta la sua attività al disbrigo coscienzioso delle mansioni inerenti la propria funzione. Deve usare la massima correttezza e cortesia sia nei rapporti interni, sia in quelli con l'esterno.</p> <p>Il dipendente è vincolato dal segreto d'ufficio, che sussiste anche dopo la cessazione del rapporto di impiego. La deposizione in giudizio su fatti e circostanze apprese in relazione alla propria funzione deve essere preventivamente autorizzata dalla DC. Interviste, dichiarazioni o informazioni ai mass-media, su fatti concernenti l'amministrazione, possono essere rilasciate solo con il preventivo consenso della DC o, in casi urgenti, del Capo del personale o del suo sostituto designato.</p>
<b>Riferimento LORD / LStip</b>	
<b>Commento</b>	
Nuovo articolo riformulato, senza modifiche sostanziali, sulla base dell'art. 13.	





## Capitolo VII - Violazione dei doveri di servizio

Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<p><b>A. Sanzioni disciplinari</b></p> <p><b>I. In generale</b></p> <p><b>Art. 32</b></p> <p><sup>1</sup> Il dipendente che contravviene intenzionalmente o per negligenza ai suoi doveri è punito con una sanzione disciplinare. La medesima non pregiudica un'eventuale azione per risarcimento danni, né libera il dipendente dalla propria responsabilità civile o penale.</p> <p><sup>2</sup> Le trasgressioni ai doveri di servizio sono punite dalla Delegazione consortile con le seguenti sanzioni disciplinari:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) l'ammonimento;</li><li>b) la multa sino a fr. 3'000.--;</li><li>c) la riduzione dello stipendio fino ad un massimo del 10%, durante un anno al massimo;</li><li>d) la sospensione dall'impiego con privazione totale o parziale dello stipendio fino a 8 mesi.</li></ul>	<p><b>Art. 20</b></p> <p><b>Responsabilità disciplinare</b></p> <p>Ogni dipendente che contravviene intenzionalmente o per negligenza grave ai suoi doveri, è punito con una misura disciplinare. La medesima non pregiudica un'eventuale azione per tacitazione danni, né la responsabilità penale del dipendente.</p> <p><b>Art. 21</b></p> <p><b>Misure disciplinari</b></p> <p>La DC interviene per le mancanze ai doveri di servizio tenendo conto della loro gravità, con le seguenti misure disciplinari:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) l'ammonimento;</li><li>b) la multa fino a Fr. 500.--</li><li>c) il collocamento temporaneo in situazione provvisoria;</li><li>d) il trasferimento ad altra funzione;</li><li>e) la sospensione dall'impiego con privazione totale o parziale dello stipendio per un periodo massimo di tre mesi;</li><li>f) la sospensione per un tempo determinato dell'assegnazione degli aumenti ordinari di stipendio;</li><li>g) l'assegnazione temporanea a una classe inferiore dell'organico;</li><li>h) la destituzione.</li></ul>
<b>Riferimento LORD / LStip</b>	
<b>(32 LORD)</b>	
<b>Commento</b>	
<p>Le sanzioni disciplinari sono state allineate a quanto previsto dalla LORD; il trasferimento ad altra funzione viene abolito, così come il collocamento temporaneo in situazione provvisoria.</p> <p>La sospensione dall'impiego con deduzione dello stipendio per un massimo di 3 mesi viene sostituita con la possibilità di ridurre lo stipendio per al massimo un anno in ragione del 10 %.</p> <p>Il licenziamento viene trattato nel capitolo "Cessazione del rapporto d'impiego" e viene considerato quale disdetta da parte del datore di lavoro con effetto immediato.</p>	



Consorzio depurazione  
acque del Pian Scairolo

Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<b>II. Commisurazione</b> <b>Art. 33</b> Nello stabilire i provvedimenti disciplinari si tiene conto della colpa, dei motivi, della condotta precedente, del grado e della responsabilità del dipendente come pure dell'estensione e dell'importanza degli interessi di servizio lesi o compromessi.	
<b>Riferimento LORD / LStip</b>	
<b>(33 LORD)</b>	
<b>Commento</b>	
Nuovo articolo, ripreso dalle disposizioni LORD.	



Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<b>III. Autorità competenti</b> <b>Art. 34</b> 1 La Delegazione consortile è competente a infliggere sanzioni disciplinari ai dipendenti. 2 Essa può delegare tale competenza alle istanze subordinate limitatamente alle sanzioni di cui alle lettere a) e b) dell'art. 32 cpv. 2.	
<b>Riferimento LORD / LStip</b>	
<b>(34 LORD)</b>	
<b>Commento</b>	
Nuovo articolo, ripreso dalle disposizioni LORD.	



Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<p><b>B. Inchiesta disciplinare</b></p> <p><b>I. In generale</b></p> <p><b>Art. 35</b></p> <p><sup>1</sup>Nessuna sanzione disciplinare può essere inflitta senza preventiva inchiesta.</p> <p><sup>2</sup>Al dipendente deve essere data conoscenza dell'accusa mossagli e dei risultati dell'inchiesta; egli può farsi assistere da un procuratore.</p> <p><sup>3</sup>Tutte le sanzioni devono essergli comunicate per iscritto e motivate, con l'indicazione dei mezzi e dei termini di ricorso.</p> <p><sup>4</sup>L'inchiesta disciplinare può essere congiunta con l'accertamento ai fini dell'azione contro il dipendente ai sensi degli art. 13-28 della Legge sulla responsabilità civile degli enti pubblici e degli agenti pubblici del 24 ottobre 1988.</p>	<p><b>Art. 22</b></p> <p><b><u>Inchieste, ricorso e sanzioni disciplinari</u></b></p> <p>Le misure disciplinari sono pronunciate previa inchiesta. Il dipendente ha diritto di essere sentito e di farsi assistere da persona di sua fiducia. Egli può chiedere un supplemento di inchiesta. Contro i provvedimenti è data facoltà di ricorso entro 30 giorni al Consiglio di Stato, la cui decisione è impugnabile al Tribunale Cantonale Amministrativo.</p> <p>La DC ha la facoltà di sospendere immediatamente dalla carica ed eventualmente dallo stipendio il dipendente contro il quale è aperta una inchiesta penale, o qualora il dipendente fosse seriamente indiziato di colpevolezza.</p>
<b>Riferimento LORD / LStip</b>	
<b>(36 LORD)</b>	
<b>Commento</b>	
Riformulazione sulla base delle disposizioni LORD vigenti.	



Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<b>II. Competenza</b> <b>Art. 36</b> 1 L'inchiesta disciplinare è condotta dall'autorità competente per infliggere le sanzioni. 2 Tale competenza può essere delegata ad istanze subordinate. È ammesso il concorso di specialisti esterni.	
<b>Riferimento LORD / LStip</b>	
<b>(37 LORD)</b>	
<b>Commento</b>	
Nuovo articolo, ripreso dalle disposizioni LORD. È prevista la facoltà di poter delegare la conduzione dell'inchiesta a specialisti esterni.	





Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<p><b>C. Sospensione in caso d'inchiesta</b></p> <p><b>Art. 37</b></p> <p>1 Se l'interesse del Consorzio o dell'inchiesta lo esige, la Delegazione consortile ha la facoltà di sospendere anche immediatamente dalla carica oppure trasferire provvisoriamente ad altra funzione il dipendente nei confronti del quale è stata avviata un'inchiesta disciplinare.</p> <p>2 La decisione di sospensione provvisoria, debitamente motivata e con l'indicazione dei mezzi e dei termini di ricorso, è notificata immediatamente all'interessato. Il ricorso non ha effetto sospensivo.</p>	<p><b>Art. 22</b></p> <p><b><u>Inchieste, ricorso e sanzioni disciplinari</u></b></p> <p>Le misure disciplinari sono pronunciate previa inchiesta. Il dipendente ha diritto di essere sentito e di farsi assistere da persona di sua fiducia. Egli può chiedere un supplemento di inchiesta. Contro i provvedimenti è data facoltà di ricorso entro 30 giorni al Consiglio di Stato, la cui decisione è impugnabile al Tribunale Cantonale Amministrativo.</p> <p>La DC ha la facoltà di sospendere immediatamente dalla carica ed eventualmente dallo stipendio il dipendente contro il quale è aperta una inchiesta penale, o qualora il dipendente fosse seriamente indiziato di colpevolezza.</p>
<b>Riferimento LORD / LStip</b>	
<b>(38 LORD)</b>	
<b>Commento</b>	
Riformulazione sulla base delle disposizioni LORD vigenti.	



Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<p><b>D. Prescrizione, termini e abbandono</b></p> <p><b>Art. 38</b></p> <p><sup>1</sup>La facoltà di punire disciplinarmente si prescrive in cinque anni a decorrere dalla trasgressione; in presenza di un procedimento penale riguardante gli stessi fatti, questo termine è automaticamente prorogato fino ad un anno dalla crescita in giudicato della decisione penale.</p> <p><sup>2</sup>La decisione disciplinare deve essere presa e comunicata all'interessato entro un mese dalla chiusura dell'inchiesta.</p> <p><sup>3</sup>Se i presupposti per una sanzione disciplinare non sono dati, il procedimento formalmente aperto dev'essere chiuso con una decisione di abbandono.</p>	
<b>Riferimento LORD / LStip</b>	
<b>(39 LORD)</b>	
<b>Commento</b>	
Nuovo articolo sulla base delle norme LORD vigenti.	



### Capitolo VIII - Onere di lavoro e assenze

Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<p><b>A. Onere di lavoro</b></p> <p><b>Art. 39</b></p> <p>1 L'orario normale di lavoro è di 40 ore settimanali; sono riservate le disposizioni delle ordinanze speciali per determinate categorie, le disposizioni d'urgenza e quelle decise dalla Delegazione consortile per circostanze straordinarie.</p> <p>2 L'orario di lavoro normale è stabilito dalla Delegazione consortile, che stabilisce pure i turni. Questi compiti possono essere delegati al Capo esercizio.</p>	<p><b>Art. 12</b></p> <p><b>Orario di servizio</b></p> <p>L'orario di lavoro per il personale del Consorzio è di 40 ore settimanali per tutto il personale in pianta stabile con riserva per quello nominato a tempo parziale.</p> <p>Le presentazioni del personale chiamato fuori orario per lavori ordinati o urgenti derivanti dalla sua funzione saranno compensati in base all'Art. 47.</p> <p>L'orario di lavoro normale è stabilito dalla DC.</p>
<b>Riferimento LORD / LStip</b>	
<b>(69 LORD)</b>	
<b>Commento</b>	
Riformulazione, con conferma degli aspetti sostanziali (orario settimanale di lavoro determinante a 40 ore).	



Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<p><b>B. Lavoro straordinario</b></p> <p><b>I. Definizione</b></p> <p><b>Art. 40</b></p> <p>È considerato lavoro straordinario quello che, ad esclusione dei casi di supplenza, adempie le seguenti condizioni cumulative:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) supera il normale orario settimanale,</li><li>b) è svolto al di fuori della normale fascia oraria,</li><li>c) è ordinato o giustificato dal proprio superiore.</li></ul>	
<b>Riferimento LORD / LStip</b>	
<b>(70 LORD)</b>	
<b>Commento</b>	
Nuovo articolo sulla base delle norme LORD vigenti.	



Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<p><b>II. Obbligo</b></p> <p><b>Art. 41</b></p> <p>1 Il lavoro straordinario deve rivestire carattere eccezionale e deve essere recuperato, in linea di principio, in tempo libero. Il recupero deve avvenire entro la fine dell'anno civile in cui le stesse si sono originate. A fine anno viene riconosciuto ad ogni dipendente un credito massimo di 16 ore da riportare all'anno successivo. Fanno eccezione le ore prestate fuori orario durante il mese di dicembre, che dovranno essere recuperate entro la fine del mese di marzo successivo. Le ore non compensate entro questi termini decadono senza compenso ulteriore.</p> <p>2 Quando le circostanze esigono un tempo di lavoro maggiore di quello previsto dal regolamento, il dipendente è tenuto a prestare ore supplementari nella misura in cui sia in grado di farlo e lo si possa ragionevolmente pretendere da lui secondo le regole della buona fede.</p> <p>3 Le ore di lavoro straordinario effettuate dagli impiegati iscritti nelle classi di stipendio superiori alla 5 sono compensate unicamente nella forma del recupero in tempo.</p> <p>4 Il lavoro straordinario non può in ogni caso superare le 150 ore annuali.</p>	
<b>Riferimento LORD / LStip</b>	
<b>(71 LORD)</b>	
<b>Commento</b>	
Nuovo articolo sulla base delle norme LORD vigenti.	





Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<p><b>C. Giorni di riposo</b></p> <p><b>Art. 42</b></p> <p>1I dipendenti hanno diritto di riposo il sabato, la domenica e nei giorni festivi riconosciuti come pure il pomeriggio delle viglie di Natale e di Capodanno, nonché in circostanze particolari per disposizione della Delegazione consortile.</p> <p>2Il pomeriggio delle viglie dei giorni festivi riconosciuti, l'onere lavorativo giornaliero è ridotto di un'ora.</p> <p>3I dipendenti che per la natura del loro impiego prestano servizio a turni hanno diritto ad un numero di giorni di riposo pari a quelli di cui al cpv. 1. In ogni caso sono loro garantiti due giorni di riposo settimanali che cadono di sabato e domenica almeno una volta al mese.</p>	<p><b>Art. 24</b></p> <p><b>Giorni di riposo</b></p> <p>I dipendenti hanno diritto di riposo il sabato, la domenica e nei giorni festivi riconosciuti dal Cantone, nonché i pomeriggi del 24 e 31 dicembre. Alla vigilia dei giorni festivi il lavoro cessa 1 ora prima del solito.</p>
<b>Riferimento LORD / LStip</b>	
<b>(73 LORD)</b>	
<b>Commento</b>	
Riformulazione sulla base delle disposizioni LORD vigenti.	



Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<p><b>D. Assenze</b></p> <p><b>I. Assenze prevedibili</b></p> <p><b>Art. 43</b></p> <p><sup>1</sup>Le assenze prevedibili quali vacanze, congedi, cure, servizio militare o di protezione civile facoltativi o per qualunque altro motivo devono essere tempestivamente preannunciate e autorizzate dal Capo esercizio.</p> <p><sup>2</sup>Le assenze per servizi e impegni di natura obbligatoria devono essere tempestivamente annunciate al Capo esercizio.</p>	
<b>Riferimento LORD / LStip</b>	
<b>Commento</b>	
Nuovo articolo sulla base delle norme LORD vigenti.	



Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<p><b>II. Assenze non prevedibili</b></p> <p><b>Art. 44</b></p> <p><sup>1</sup> Le assenze non prevedibili quali malattia, infortunio o per qualunque altro motivo devono essere immediatamente annunciate al Capo esercizio e adeguatamente giustificate.</p> <p><sup>2</sup> In caso di assenza per ragioni di salute il dipendente deve presentare un dettagliato certificato medico (sul grado e sulla durata dell'inabilità lavorativa, e ev. sulle modalità di svolgimento del lavoro):</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) se l'assenza si protrae oltre i due giorni consecutivi;</li><li>b) se l'assenza è immediatamente precedente o posteriore alle vacanze, ai giorni festivi, di riposo o di congedo;</li><li>c) in ogni caso dopo la seconda assenza senza certificato medico nel corso dell'anno civile.</li></ul> <p><sup>3</sup> Le uscite di casa devono essere autorizzate dal medico curante sia nel corso della malattia o infortunio sia durante la convalescenza. E' riservata la facoltà della Delegazione consortile di far eseguire ogni necessario accertamento.</p> <p><sup>4</sup> E' riservata la facoltà del Capo esercizio di sottoporre il dipendente ad ulteriori accertamenti da parte di un medico di fiducia della Delegazione consortile.</p>	<p><b>Art. 16</b></p> <p><b>Assenze per malattia o infortunio</b></p> <p>Il dipendente che non si presenta al lavoro per malattia o per infortunio deve darne avviso immediato, Se l'assenza per malattia o infortunio è superiore ai 3 giorni, il dipendente deve presentare un certificato medico.</p> <p>La DC ha diritto di fare eseguire delle visite di controllo da parte di un medico di fiducia o altri accertamenti del caso.</p> <p>Se venisse riscontrato abuso, l'intero periodo di assenza sarebbe considerato arbitrario.</p>
<b>Riferimento LORD / LStip</b>	
<b>Commento</b>	
Riformulazione.	



Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<b>III. Assenze arbitrarie</b> <b>Art. 45</b> 1 Le assenze non conformi a quanto previsto dagli art. 43 e 44 sono considerate arbitrarie e comportano la riduzione dello stipendio. 2 Restano riservate l'adozione di misure disciplinari e la disdetta del rapporto d'impiego.	<b>Art. 17</b> <b>Assenze arbitrarie</b> Le assenze arbitrarie vengono dedotte, per il periodo della loro durata, dallo stipendio del mese seguente il loro accertamento, Sono inoltre riservate le sanzioni disciplinari.
<b>Riferimento LORD / LStip</b>	
<b>Commento</b>	
Aggiunta della disdetta del rapporto d'impiego quale possibile conseguenza di assenze arbitrarie (ripetute).	



### Capitolo IX - Diritti del dipendente

Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<p><b>A. Stipendio</b></p> <p><b>Art. 46</b></p> <p><sup>1</sup>I dipendenti percepiscono, per l'attività prestata, lo stipendio, i supplementi e le indennità previsti dagli artt. 61 - 77 del presente regolamento.</p> <p><sup>2</sup>Il diritto allo stipendio ed a eventuali indennità decorre dal giorno dell'entrata in funzione effettiva e si estingue al momento della cessazione del rapporto d'impiego.</p> <p><sup>3</sup>Lo stipendio è corrisposto in tredici mensilità. La tredicesima mensilità è pagata a fine novembre.</p>	
<b>Riferimento LORD / LStip</b>	
<b>(40a LORD e 8 Lstip)</b>	
<b>Commento</b>	
Nuovo articolo formulato sulla base delle disposizioni LORD e LStip vigenti.	





Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<p><b>B. Vacanze</b></p> <p><b>I. In generale</b></p> <p><b>Art. 47</b></p> <p><sup>1</sup> I dipendenti hanno diritto alle seguenti vacanze annue:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) 4 settimane da 20 anni compiuti e sino a 49 anni compiuti;</li><li>b) 5 settimane sino a 20 anni compiuti e a contare dall'anno in cui compiono 50 anni di età;</li><li>c) 6 settimane a contare dall'anno in cui compiono 60 anni di età.</li></ul> <p><sup>2</sup> In deroga a quanto stabilito al cpv. 1, la Delegazione consortile ha la facoltà di determinare in via d'ordinanza il diritto alle vacanze di quei dipendenti che svolgono attività di tipo particolare.</p> <p><sup>3</sup> Le vacanze dovranno essere effettuate secondo un piano da stabilire ogni anno entro il mese di febbraio, presentato al Capo esercizio. Le vacanze devono essere pianificate in modo da garantire il normale funzionamento dei servizi ed un'equa rotazione fra i dipendenti. Il Capo esercizio può differire il periodo delle vacanze stabilite se ragioni o necessità urgenti e improrogabili di servizio lo esigono.</p>	<p><b>Art. 25</b></p> <p><b>Vacanze</b></p> <p>Il personale ha diritto alle seguenti vacanze:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) 20 giorni feriali sino a 49 anni compiuti;</li><li>b) 25 giorni feriali a contare dall'anno in cui compie i 50 anni di età o se di età inferiore ai 20 anni;</li><li>c) 30 giorni feriali a contare dall'anno in cui compie i 60 anni di età.</li></ul> <p>Le condizioni che danno diritto a beneficiare di 5 rispettivamente 6 settimane di vacanza devono verificarsi prima del 30 giugno. Le feste infrasettimanali riconosciute che cadono durante il periodo delle vacanze non sono considerate come giorni feriali.</p> <p>Le vacanze dovranno essere effettuate secondo un piano da stabilire ogni anno entro il mese di aprile, presentato al capo esercizio e ratificato dalla DC. Le vacanze devono essere regolate in modo da garantire il normale funzionamento dei servizi e una equa rotazione tra il personale.</p> <p>La DC può differire il periodo delle vacanze stabilite se ragioni o necessità urgenti e improrogabili di servizio lo esigono.</p> <p>Il diritto alle vacanze si estingue il 31 marzo dell'anno successivo, In casi particolari questo termine può essere prorogato dalla Delegazione Consortile.</p>
<b>Riferimento LORD / LStip</b>	
<b>(41 LORD)</b>	
<b>Commento</b>	
Riformulazione sulla base delle disposizioni LORD vigenti.	



Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<p><b>II. Casi particolari</b></p> <p><b>Art. 48</b></p> <p><sup>1</sup>Quando i giorni festivi ufficiali e i pomeriggi liberi designati dall'art. 42 cpv. 1 cadono in un periodo di vacanza, all'impiegato è concesso di compensarli con giorni di vacanza, sempreché non coincidano con sabati o domeniche liberi.</p> <p><sup>2</sup>Chi entra in servizio nel corso dell'anno civile o chi lo interrompe temporaneamente a seguito dell'ottenimento di un congedo non pagato o per altra analoga circostanza, ha diritto alle vacanze proporzionalmente alla durata del servizio prestato.</p> <p><sup>3</sup>Il diritto alle vacanze si estingue il 31 marzo dell'anno successivo. In casi particolari questo termine può essere prorogato dalla Delegazione consortile, in ogni caso non oltre il 30 settembre.</p>	
<p><b>Riferimento LORD / LStip</b> <b>(42 LORD)</b></p>	
<p><b>Commento</b></p> <p>Nuovo articolo sulla base delle norme LORD vigenti.</p>	



Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<p><b>III. In caso di assenze</b></p> <p><b>Art. 49</b></p> <p><sup>1</sup> Quando le assenze per servizio militare svizzero obbligatorio, protezione civile svizzera obbligatoria, servizio civile sostitutivo svizzero, malattia o infortunio senza colpa dell'impiegato superano i due mesi nel corso dell'anno civile, il periodo delle vacanze è ridotto proporzionalmente a tale eccedenza, fermo restando il diritto alla metà dei giorni di vacanza previsti, se il dipendente ha lavorato almeno tre mesi.</p> <p><sup>2</sup> Il diritto alle vacanze non viene ridotto per assenze dovute a congedo pagato di maternità.</p> <p><sup>3</sup> Il dipendente che si ammala o subisce infortunio durante le vacanze è tenuto ad annunciare il caso entro tre giorni, trasmettendo un certificato medico. In caso di omissione della notifica i giorni di malattia o infortunio sono computati come vacanze. Non sono considerati casi d'infortunio che consentono di muoversi liberamente o con lievi limitazioni, né i casi di malattia che durano meno di tre giorni.</p>	<p><b>Art. 18</b></p> <p><b><u>Malattia o infortunio durante le vacanze</u></b></p> <p>Il dipendente che si ammala o subisce infortunio durante le vacanze è tenuto ad annunciare il caso entro 3 giorni, trasmettendo il certificato medico. In caso di omissione della notifica i giorni di malattia o infortunio sono computati come vacanze. Non sono considerati i casi di infortunio che consentono di muoversi liberamente o con lievi limitazioni, né i casi di malattia che durano meno di 3 giorni.</p> <p><b>Art. 26</b></p> <p><b><u>Riduzione delle vacanze</u></b></p> <p>Il periodo delle vacanze è ridotto proporzionalmente al periodo di lavoro prestato durante 360 giorni, cioè il dipendente ha diritto alle vacanze proporzionate alla durata del servizio prestato</p>
<p><b>Riferimento LORD / LStip</b></p> <p><b>(43 LORD)</b></p>	
<p><b>Commento</b></p>	
<p>Riformulazione sulla base delle disposizioni LORD vigenti. Il cpv. 3 rappresenta un'aggiunta rispetto alle disposizioni LORD.</p>	



Consorzio depurazione  
acque del Pian Scairolo

Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<b>C. Protezione delle donne in gravidanza</b> <b>Art. 50</b> Le donne in gravidanza possono essere occupate solo nell'orario normale e possono assentarsi mediante semplice avviso.	
<b>Riferimento LORD / LStip</b>	
<b>(45 LORD)</b>	
<b>Commento</b>	
Nuovo articolo sulla base delle norme LORD vigenti.	





Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<p><b>D. Congedi pagati</b></p> <p><b>Art. 51</b></p> <p><sup>1</sup> I dipendenti possono beneficiare dei seguenti congedi pagati:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) per affari sindacali come pure per la formazione sindacale, al massimo 12 giorni lavorativi all'anno;</li><li>b) per affari pubblici al massimo 12 giorni lavorativi all'anno;</li><li>c) per il volontariato sociale, per il volontariato svolto nelle colonie e per il congedo gioventù di cui all'art 329e CO, al massimo 8 giorni lavorativi all'anno;</li><li>d) per l'attività di sportivo d'élite, come pure per la frequenza dei corsi di Gioventù e Sport 8 giorni lavorativi all'anno;</li><li>e) per matrimonio e unione domestica registrata, 8 giorni consecutivi da effettuare entro 6 mesi dalla celebrazione del rito civile;</li><li>f) per malattia grave del coniuge, del partner registrato, dei figli, della madre e del padre, previa presentazione di un certificato medico, massimo 10 giorni lavorativi all'anno;</li><li>g) per decesso del coniuge o del partner registrato o di figli 5 giorni lavorativi;</li><li>h) per decesso dei genitori, di fratelli o sorelle 3 giorni lavorativi;</li><li>i) per malattia dei figli in età inferiore ai 10 anni, previa presentazione di un certificato medico, al massimo 3 giorni lavorativi all'anno;</li><li>j) per nascite di figli 5 giorni lavorativi;</li><li>k) per decesso di nonni, suoceri, genero, nuora, cognati, nipoti e zii e per analoghi gradi di parentela del partner registrato, per matrimonio di figli, fratelli, sorelle e genitori, 1 giorno lavorativo;</li><li>l) per trasloco 1 giorno lavorativo;</li><li>m) per assenze di breve durata non altrimenti programmabili, per visite mediche o dentistiche, per terapie prescritte dal medico, per convocazioni o citazioni di un'autorità, il tempo necessario; chi lavora a tempo parziale o a turni deve per principio programmare queste assenze durante il tempo libero</li></ul> <p><sup>2</sup> I congedi di cui al cpv. 1 lett. a), b), c), d) sono concessi compatibilmente con le esigenze di servizio e non possono superare, se cumulati, un limite massimo di 12 giorni all'anno.</p> <p><sup>3</sup> Se per ragioni di servizio il dipendente non gode di</p>	<p><b>Art. 27</b></p> <p><b>Congedi supplementari pagati</b></p> <p>Il personale ha diritto ai seguenti congedi supplementari pagati:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) 8 giorni consecutivi in caso di matrimonio e unione domestica registrata;</li><li>b) 3 giorni consecutivi per morte del coniuge, del partner registrato, dei figli, dei genitori e fratelli;</li><li>c) 1 giorno lavorativo per la nascita di un figlio, decesso nonni, suoceri, genero, nuora, cognati, nipoti, zii e per analoghi gradi di parentela del partner registrato.</li><li>d) Da 1 a 3 giorni lavorativi a giudizio della DC in caso di decesso di altro parente o grave improvvisa malattia di un familiare;</li><li>e) 1 giorno lavorativo per matrimonio di familiari (figli e fratelli);</li><li>f) 1 giorno lavorativo per trasloco;</li><li>g) Il tempo necessario per visite mediche e ispezioni militari;</li><li>h) 7 giorni lavorativi per affari pubblici.</li></ul> <p>La DC ha la facoltà di concedere congedi pagati o non pagati per motivi di studio, perfezionamento professionale o motivi familiari.</p>





Consorzio depurazione  
acque del Pian Scairolo

una o più feste infrasettimanali, egli ha diritto entro il medesimo mese al loro ricupero con altrettanti giorni di congedo.	
<b>Riferimento LORD / LStip</b>	
<b>(46LORD)</b>	
<b>Commento</b>	
Riformulazione sulla base delle disposizioni LORD vigenti, con notevoli miglioramenti rispetto alla situazione attuale.	



<b>Congedo</b>	<b>Proposta (su base annua)</b>	<b>Situazione attuale</b>
Affari sindacali * Formazione sindacale * Affari pubblici *	12 giorni lavorativi (max. 12 giorni / anno per *)	7 giorni lavorativi
Volontariato sociale * Volontariato nelle colonie * Congedo gioventù art. 329 CO *	8 giorni lavorativi (max. 12 giorni anno per *)	Non previsto
Attività di sportivo d'élite * Partecipazione a corsi G+S *	8 giorni lavorativi (max. 12 giorni / anno per *)	Non previsto
Matrimonio e UDR	8 giorni consecutivi entro 6 mesi dalla cerimonia civile	8 giorni consecutivi
Malattia grave del coniuge, del partner registrato, dei figli, della madre e del padre	Max. 10 giorni lavorativi Previa presentazione del certificato medico	Da 1 a 3 giorni lavorativi a giudizio della DC
Decesso del coniuge, del partner registrato o dei figli	5 giorni lavorativi	3 giorni consecutivi
Decesso di genitori, fratelli o sorelle	3 giorni lavorativi	3 giorni consecutivi
Per malattia dei figli in età inferiore ai 10 anni	Max. 3 giorni lavorativi Previa presentazione del certificato medico	Da 1 a 3 giorni lavorativi a giudizio della DC
Nascita di figli	5 giorni lavorativi	1 giorno lavorativo
Decesso di nonni, suoceri, generi, nuore, cognati, nipoti e zii e per analoghi gradi di parentela del partner registrato Matrimonio di figli, fratelli, sorelle e genitori	1 giorno lavorativo	Invariato
Trasloco	1 giorno lavorativo	Invariato
Assenze di breve durata non altrimenti programmabili Visite mediche o dentistiche Terapie prescritte dal medico	Tempo necessario	Il tempo necessario per visite mediche e ispezioni militari.
Convocazioni o citazioni davanti ad Autorità	Tempo necessario	Non previsto



Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<p><b>E. Congedo maternità, parentale e allattamento</b></p> <p><b>Art. 52</b></p> <p><sup>1</sup>In caso di maternità, la dipendente ha diritto a un congedo pagato di 16 settimane. Le 16 settimane possono comprendere, dopo la quattordicesima settimana, anche un periodo di lavoro a tempo parziale, almeno del 50%, per un massimo di 4 settimane.</p> <p><sup>2</sup>Il congedo di maternità inizia al più tardi al momento del parto; nell'ambito di questo congedo, 2 settimane al massimo possono essere effettuate prima del parto.</p> <p><sup>3</sup>La dipendente può beneficiare in caso di parto di un congedo non pagato, totale o parziale, per un massimo di 9 mesi.</p> <p><sup>4</sup>Nei limiti stabiliti dal cpv. 3, il congedo può essere concesso interamente o parzialmente al padre.</p> <p><sup>5</sup>Le madri allattanti possono usufruire del tempo necessario per allattare, in base alla legislazione federale sul lavoro.</p>	
<b>Riferimento LORD / LStip</b>	
<b>(47 LORD)</b>	
<b>Commento</b>	
Nuovo articolo sulla base delle norme LORD vigenti.	



Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<p><b>F. Congedo per adozione</b></p> <p><b>Art. 53</b></p> <p><sup>1</sup>In caso di adozione di minorenni estranei alla famiglia, il dipendente, per giustificati motivi, ha diritto a un congedo pagato fino a un massimo di 16 settimane. Le 16 settimane possono comprendere, dopo la quattordicesima settimana, anche un periodo di lavoro a tempo parziale, almeno del 50%, per un massimo di 4 settimane.</p> <p><sup>2</sup>In caso di adozione, il dipendente può beneficiare di un congedo, totale o parziale, non pagato per un massimo di 9 mesi.</p> <p><sup>3</sup>I congedi pagati e non pagati per adozione sono concessi unicamente se il coniuge del dipendente non può beneficiare di analogo diritto o se vi ha definitivamente rinunciato. Nel caso in cui entrambi i coniugi ne abbiano diritto, essi possono comunque ripartirsi liberamente il periodo di congedo, entro il limite massimo previsto dai cpv. 1 e 2.</p>	
<b>Riferimento LORD / LStip</b> <b>(48 LORD)</b>	
<b>Commento</b>	
Nuovo articolo sulla base delle norme LORD vigenti.	



Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<b>G. Congedo per aggiornamento e perfezionamento</b> <b>Art. 54</b> Ai dipendenti possono essere concessi congedi pagati o non pagati per l'aggiornamento e il perfezionamento professionale secondo le modalità definite da una ordinanza specifica.	
<b>Riferimento LORD / LStip</b>	
<b>(49 LORD)</b>	
<b>Commento</b>	
Nuovo articolo sulla base delle norme LORD vigenti.	





Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<p><b>H. Congedi non pagati</b></p> <p><b>Art. 55</b></p> <p><sup>1</sup>La Delegazione consortile può concedere al dipendente nel corso della carriera un congedo totale o parziale con deduzione di stipendio e relativi supplementi e indennità, conservando per un periodo massimo di 2 anni la validità del rapporto d'impiego.</p> <p><sup>2</sup>In casi eccezionali, la Delegazione consortile può prolungare la durata complessiva di un congedo parziale sino a 4 anni.</p>	
<b>Riferimento LORD / LStip</b>	
<b>(50 LORD)</b>	
<b>Commento</b>	
<p>Nuovo articolo sulla base delle norme LORD vigenti. I termini di congedo non pagato sono stati ridotti rispetto a quanto previsto dalla LORD: 2 invece di 3 anni al cpv. 1, 4 invece di 6 anni al cpv. 2.</p>	



<b>Proposta di nuovo ROD</b>	<b>Formulazione attuale</b>
<p><b><i>I. Attestato di servizio</i></b></p> <p><b>Art. 56</b></p> <p>1A ogni dipendente che lascia il servizio viene rilasciato un attestato che indica la natura e la durata del rapporto d'impiego e si pronuncia sulle sue prestazioni e sulla sua condotta.</p> <p>2A richiesta esplicita del dipendente, l'attestato deve essere limitato alla natura e alla durata del rapporto d'impiego.</p>	<p><b>Art. 9</b></p> <p><b><u>Dimissioni</u></b></p> <p>Ogni dipendente può recedere dal contratto di lavoro con un preavviso scritto di almeno 3 mesi. Il termine di disdetta può essere più lungo a dipendenza della funzione svolta e della durata dell'impiego, mentre su richiesta del dipendente, per validi motivi, il termine può essere ridotto. Il dipendente ha diritto ad un certificato di servizio.</p>
<b>Riferimento LORD / LStip</b>	
<b>(51 LORD)</b>	
<b>Commento</b>	
Riformulazione su base LORD (e CO).	



Consorzio depurazione  
acque del Plan Scairolo

Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<b>J. Diritti sindacali</b> <b>Art. 57</b> 1 I dipendenti hanno il diritto di affiliarsi ad organizzazioni sindacali. 2 È ammessa l'esplicazione di attività sindacali sul posto di lavoro compatibilmente con i doveri relativi alla funzione e con le esigenze del servizio.	
<b>Riferimento LORD / LStip</b>	
<b>(52 LORD)</b>	
<b>Commento</b>	
Nuovo articolo sulla base delle norme LORD vigenti.	



Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<b><i>K. Protezione della sfera personale</i></b> <b>Art. 58</b> 1I dipendenti hanno diritto al rispetto della loro dignità e della loro integrità fisica e psichica. 2A tutela della loro personalità, segnatamente in materia di molestie psicologiche e sessuali, la Delegazione consortile adotta le necessarie misure di informazione e di prevenzione.	
<b>Riferimento LORD / LStip</b>	
<b>(52a LORD)</b>	
<b>Commento</b>	
Nuovo articolo sulla base delle norme LORD vigenti.	



Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<p><b>L. Conciliazione</b></p> <p><b>Art. 59</b></p> <p><sup>1</sup>Ogni dipendente al quale viene prospettata la disdetta del rapporto d'impiego al di fuori del periodo di prova può sottoporre il suo caso, entro un termine di 15 giorni, ad una Commissione conciliativa; la Delegazione consortile ne stabilisce composizione e funzionamento mediante un'apposita ordinanza.</p> <p><sup>2</sup>La Commissione è tenuta ad indire, entro un termine di 15 giorni, un'udienza di conciliazione ed a comunicare al più presto alla Delegazione consortile se le parti hanno raggiunto un accordo.</p> <p><sup>3</sup>Le controversie relative a discriminazioni ai sensi della legge federale sulla parità dei sessi del 24 marzo 1995 sottostanno all'esperimento di conciliazione conformemente alla legge di applicazione della legge federale sulla parità dei sessi nei rapporti di lavoro di diritto pubblico del 24 giugno 2010.</p> <p><sup>4</sup>L'avvio di una procedura di conciliazione esclude l'altra.</p> <p><sup>5</sup>Durante la fase di conciliazione, la procedura di disdetta rimane sospesa. Il dipendente può essere tuttavia sospeso provvisoriamente dalla carica e privato totalmente o parzialmente dallo stipendio, se l'interesse del Consorzio o della procedura lo esige, in applicazione dell'art. 83 del presente regolamento</p>	
<b>Riferimento LORD / LStip</b>	
<b>(53 LORD)</b>	
<b>Commento</b>	
Nuovo articolo sulla base delle norme LORD vigenti.	





## Capitolo X - Formazione professionale

Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<p><b>Art. 60</b></p> <p><sup>1</sup>La Delegazione consortile promuove lo sviluppo delle risorse umane; essa organizza, a tale scopo, la formazione, il perfezionamento e l'aggiornamento professionale dei dipendenti, tenuto conto delle esigenze del Consorzio e dei dipendenti stessi.</p> <p><sup>2</sup>La Delegazione consortile può subordinare la frequenza di corsi di perfezionamento professionale alla continuazione del rapporto d'impiego per un determinato periodo.</p> <p><sup>3</sup>La Delegazione consortile definisce in via d'ordinanza le modalità di recupero dei costi in caso di scioglimento del rapporto d'impiego prima della scadenza del periodo, a richiesta o per colpa del dipendente.</p> <p><sup>4</sup>Le funzioni che richiedono particolare preparazione possono essere messe preliminarmente a concorso interno; i prescelti conservano durante la formazione lo statuto precedente e non hanno diritto alla nomina nella nuova funzione.</p>	
<b>Riferimento LORD / LStip</b>	
<b>(54 LORD)</b>	
<b>Commento</b>	
Nuovo articolo sulla base delle norme LORD vigenti.	



## Capitolo XI - Classificazione delle funzioni, stipendi e indennità

Proposta di nuovo ROD		
<b>A. Classificazione delle funzioni</b>		
<b>Art. 61</b>		
Le funzioni dei dipendenti del Consorzio sono assegnate in base alle classi di stipendio dei dipendenti dello Stato come segue:		
<u>Funzione</u>	<u>Classe</u>	<u>Requisito minimo</u>
<u>Personale tecnico</u>		
<b>Direttore</b>	<b>classe 11</b>	<b>Master Uni / PF / SUP</b>
<b>Capo esercizio</b>	<b>classe 9</b>	<b>APF Gestore impianti</b>
Sostituto capo esercizio	classe 7	APF Gestore impianti
Responsabile tecnico di settore	classe 6	APF Gestore impianti
Operaio qualificato AFC I	classe 5	AFC e modulo E Gestore impianti
Operaio qualificato AFC II	classe 4	AFC
Operaio generico	classe 3	---
<u>Personale amministrativo</u>		
<b>Responsabile amministrativo</b>	<b>classe 7</b>	<b>AFC</b>
Impiegato amministrativo	classe 4	AFC
Impiegato generico	classe 3	---
(I dipendenti dirigenti sono evidenziati in <b>grassetto</b> )		
<b>Formulazione attuale</b>		
<b>Art. 32</b> <u>Classificazione e pianta del personale</u>		
Le funzioni dei dipendenti del Consorzio sono assegnate alle classi di stipendio dei dipendenti dello Stato come segue:		
<u>Personale tecnico</u>		
1) Capo esercizio		da 30 a 33
2) Vice-capo o funzione analoga		da 27 a 30
3) Responsabile tecnico con attestato Federale di gestore (capo settore)		da 25 a 28
4) Operaio qualificato		da 21 a 24
5) Operaio di manutenzione generico		da 19 a 21
<u>Personale amministrativo</u>		
1) Segretario-contabile		da 27 a 30
2) Impiegato amministrativo		da 21 a 24
<b>Riferimento LORD / LStip</b>		
<b>Commento</b>		
Nuova classificazione delle funzioni in base alla nuova scala stipendi valida per i dipendenti dello Stato.		



Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<p><b>B. Stipendi</b></p> <p><b>I. Scala stipendi</b></p> <p><b>Art. 62</b></p> <p>I dipendenti del Consorzio vengono retribuiti sulla base della scala prevista dalla Legge sugli stipendi degli impiegati dello Stato del 23 gennaio 2017.</p>	<p><b>Art. 33</b></p> <p><b>Stipendi</b></p> <p>I dipendenti del Consorzio vengono retribuiti sulla base della scala compendiata dalla Legge sugli stipendi degli impiegati dello Stato stabiliti in base all'indice nazionale dei prezzi al consumo.</p> <p>I 12/13 dello stipendio sono pagati mensilmente così come le indennità familiari e per i figli.</p> <p>La tredicesima mensilità è pagata metà a fine maggio e metà a fine novembre.</p>
<b>Riferimento LORD / LStip</b>	
<b>Commento</b>	
Il riferimento salariale è la nuova scala stipendi valida per i dipendenti cantonali.	



Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<b>II. Stipendio iniziale</b> <b>Art. 63</b> Il dipendente di nuova nomina percepisce di regola il minimo dello stipendio della classe attribuita alla funzione. La Delegazione consortile può, per circostanze, meriti, preparazione, capacità e compiti particolari, fissare al momento della nomina uno stipendio superiore, concedendo aumenti annuali supplementari.	<b>Art. 34</b> <b>Stipendio iniziale</b> Il dipendente di nuova nomina percepisce il minimo dello stipendio. La DC può per circostanze, meriti, preparazione, capacità e compiti particolari, fissare al momento della nomina uno stipendio superiore entro i limiti determinati dal RO.
<b>Riferimento LORD / LStip</b>	
<b>Commento</b>	
Riformulazione secondo il principio "1 classe = 1 funzione".	





Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<p><b>III. Aumenti annuali</b></p> <p><b>Art. 64</b></p> <p>1 I dipendenti hanno diritto a un aumento annuale di stipendio corrisposto secondo la scala stipendi, riservata l'applicazione dei cpv. 4 e 5, per un massimo di 18 aumenti secondo la scala stipendi applicabile ai dipendenti dello Stato per la classe attribuita alla funzione occupata.</p> <p>2 Gli aumenti annuali vengono corrisposti all'inizio dell'anno civile.</p> <p>3 Il dipendente matura l'aumento se all'inizio dell'anno civile ha compiuto almeno 6 mesi di servizio: se ne ha prestati meno l'aumento è computato solo a contare dall'anno successivo. Questa regola fa stato anche per le interruzioni di servizio non pagate.</p> <p>4 Se le prestazioni del dipendente sono insufficienti e riconosciute come tali in sede di valutazione periodica delle prestazioni (art. 20), la Delegazione consortile può bloccare il riconoscimento dell'aumento annuale mediante decisione formale. Il dipendente dev'essere sentito.</p> <p>5 Se le prestazioni del dipendente sono ritenute particolarmente meritevoli e riconosciute come tali in sede di valutazione periodica delle prestazioni (art. 20), la Delegazione consortile può riconoscere - al massimo due volte prima del raggiungimento del diciottesimo scatto - uno aumento annuale supplementare, fino al raggiungimento di 18 aumenti annui</p> <p>6 Se le prestazioni del dipendente che ha già raggiunto il diciottesimo aumento annuale sono ritenute particolarmente meritevoli e riconosciute come tali in sede di valutazione periodica delle prestazioni (art. 20), la Delegazione consortile può riconoscere al massimo ulteriori sei aumenti annuali, fino al raggiungimento di 24 aumenti annui (pari al massimo della classe secondo la scala degli stipendi applicabile ai dipendenti dello Stato).</p>	<p><b>Art. 35</b></p> <p><b>Aumenti annuali</b></p> <p>I dipendenti hanno diritto all'aumento annuale di stipendio previsto dall'Art. 33. Tale aumento è concesso agli impiegati ogni anno di servizio fino al raggiungimento del massimo della rispettiva classe. L'aumento annuale è corrisposto al 1. gennaio di ogni anno.</p> <p>Il primo aumento è corrisposto se la nomina è avvenuta nel primo semestre.</p> <p>Agli impiegati particolarmente meritevoli od in possesso di requisiti particolari, la DC può aumentare lo stipendio fino ad un massimo del 10% oltre i limiti stabiliti dall'art. 33.</p>
<p><b>Riferimento LORD / LStip</b> <b>(12 e 13 LStip)</b></p>	
<p><b>Commento</b></p>	
<p>Adattamento del sistema cantonale mediante introduzione di una fase di avanzamento "per anzianità" e una fase di avanzamento "per merito", sulla base delle valutazioni individuali. I primi 18 scatti annuali sono "automatici" (a condizione di ottenere qualifiche con risultato sufficiente), mentre gli ultimi 6 scatti sono riconosciuti solo nel caso di prestazioni particolarmente meritevoli, mediante decisione della Delegazione consortile. Il concetto viene applicato a tutte le classi di stipendio, senza differenziazione.</p>	





Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<b>IV. Promozioni</b> <b>Art. 65</b> Se il dipendente assume una diversa funzione per promozione o per nomina, il nuovo salario corrisponde almeno a quello previsto nella funzione precedente.	<b>Art. 36</b> <b>Promozioni</b> Se il dipendente assume un posto superiore per promozione o per nomina, gli anni di servizio precedentemente prestati vengono interamente calcolati.
<b>Riferimento LORD / LStip</b>	
<b>Commento</b>	
Vale il principio "1 funzione = 1 classe"; di conseguenza se al dipendente viene riconosciuta una classe di stipendio maggiore deve anche cambiare la funzione e viceversa.	



Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<b>V. Modalità di pagamento</b> <b>Art. 66</b> Gli stipendi e le indennità vengono pagati entro il 25 di ogni mese. I 12/13 dello stipendio sono versati mensilmente così come le indennità familiari e per i figli. La tredicesima mensilità è pagata in ragione del 50 % a fine maggio e per il restante 50 % a fine novembre. Il dipendente che entra in servizio a mese iniziato percepisce lo stipendio <i>pro rata temporis</i> .	<b>Art. 37</b> <b>Modalità di pagamento</b> Gli stipendi e le indennità vengono pagati entro il 25 di ogni mese. Il dipendente che entra in servizio a mese iniziato percepisce uno stipendio pro rata temporis.
<b>Riferimento LORD / LStip</b>	
<b>Commento</b>	
Riformulazione con precisazioni per il pagamento della tredicesima.	



Consorzio depurazione  
acque del Pian Scaiolo

Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<b>VI. Indennità di rincarò</b> <b>Art. 67</b> Ai dipendenti è riconosciuto il diritto all'indennità di rincarò nei termini e nei modi stabiliti dal Consiglio di Stato per i dipendenti dello Stato.	<b>Art. 38</b> <b>Indennità di rincarò</b> Ai dipendenti è riconosciuto il diritto all'indennità di rincarò nei termini e nei modi stabiliti dallo Stato del Cantone Ticino per i suoi dipendenti.
<b>Riferimento LORD / LStip</b>	
<b>Commento</b>	
Nessun cambiamento.	



Consorzio depurazione  
acque del Pian Scairolo

Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<b>VII. Stipendio orario</b> <b>Art. 68</b> Lo stipendio orario è calcolato dividendo quello annuale per 2'080 ore.	<b>Art. 41</b> <b>Stipendio orario</b> Lo stipendio orario è calcolato dividendo quello annuale per 2080 ore.
<b>Riferimento LORD / LStip</b>	
<b>Commento</b>	
Nessun cambiamento.	



Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<p><b>VIII. Stipendio durante il servizio militare, servizio civile sostitutivo e protezione civile</b></p> <p><b>Art. 69</b></p> <p><sup>1</sup>Durante le assenze per servizio militare svizzero, servizio civile sostitutivo o di protezione civile svizzera obbligatori i dipendenti hanno diritto all'intero stipendio; l'indennità per perdita di guadagno spetta al Consorzio.</p> <p><sup>2</sup>Per servizio militare obbligatorio si intende il servizio prestato nell'esercito svizzero segnatamente la scuola reclute, i corsi di ripetizione, corsi per il conseguimento di un grado e gli altri previsti dall'Ordinanza federale concernente il servizio di istruzione per gli ufficiali, gli altri corsi di istruzione in genere, nonché i corsi del servizio femminile.</p> <p><sup>3</sup>Per servizio civile sostitutivo si intende quello previsto dalla legge federale sul servizio civile sostitutivo.</p> <p><sup>4</sup>Per servizio di protezione civile obbligatorio si intendono i corsi obbligatori previsti dalla Legge federale sulla protezione civile.</p>	<p><b>Art. 42</b></p> <p><b><u>Stipendio durante il servizio militare</u></b></p> <p>Durante le assenze per servizio militare o di protezione civile obbligatori i dipendenti hanno diritto all'intero stipendio, mentre l'indennità per perdita di guadagno spetta al Consorzio.</p>
<b>Riferimento LORD / LStip</b>	
<b>Commento</b>	
Riformulazione con precisazioni.	





Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<p><b>IX. Stipendio in caso di malattia o infortunio</b></p> <p><b>Art. 70</b></p> <p><sup>1</sup>In caso di assenza dal lavoro per malattia o infortunio, il dipendente riceve lo stipendio intero per 18 mesi, inclusi il rincarato riconosciuto e l'assegno per i figli, ma non gli scatti annuali.</p> <p><sup>2</sup>Un nuovo periodo di computo può cominciare se il lavoro è stato ripreso in modo completo per almeno 3 mesi consecutivi. Le prestazioni delle assicurazioni spettano al Consorzio.</p>	<p><b>Art. 43</b></p> <p><b>Stipendio in caso di malattia o infortunio</b></p> <p>In caso di assenza dal lavoro per malattia o infortunio, il dipendente riceve lo stipendio intero per due anni, inclusi il carovita e l'assegno per i figli.</p> <p>Un nuovo periodo di computo può cominciare se il lavoro è stato ripreso in modo completo per almeno 3 mesi consecutivi. Le prestazioni delle assicurazioni spettano al Consorzio.</p> <p>Se l'assenza per malattia o infortunio si protrae per oltre due anni senza interruzioni, il rapporto di lavoro è ritenuto automaticamente sciolto.</p>
<b>Riferimento LORD / LStip</b>	
<b>Commento</b>	
Nessun cambiamento.	



Consorzio depurazione  
acque del Pian Scairolo

Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<b>X. Assenze per gravidanza e parto</b> <b>Art. 71</b> 1In caso di assenza per gravidanza e parto la dipendente percepisce l'intero stipendio per 16 settimane di cui di regola 2 settimane prima del parto. 2In caso di assenza dovuta all'accoglimento di minorenni per curarli ed educarli in vista di un'adozione futura, il/la dipendente percepisce l'intero stipendio per 18 settimane.	<b>Art. 44</b> <b>Assenze per gravidanza e parto</b> In caso di assenza per gravidanza e parto la dipendente percepisce l'intero stipendio per 16 settimane di cui di regola 2 settimane prima del parto.
<b>Riferimento LORD / LStip</b>	
<b>Commento</b>	
La norma di cui al cpv. 2 è ripresa dall'art. 61 cpv. 1 OPers e tiene conto dell'art. 264 CC.	



Consorzio depurazione  
acque del Plan Scairolo

Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<b>C. Indennità</b> <b>I. Rimborso spese</b> <b>Art. 72</b> Il dipendente ha diritto al rimborso delle spese effettivamente sopportate e documentate in base a quanto prescritto dalla specifica ordinanza.	
<b>Riferimento LORD / LStip</b>	
<b>Commento</b>	
Nuovo articolo.	



Consorzio depurazione  
acque del Pian Scairolo

Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<b>II. Assegni per figli</b> <b>Art. 73</b> 1 Il dipendente ha diritto agli assegni per figli secondo le disposizioni di legge specifiche.	<b>Art. 39</b> <b>Indennità di famiglia e assegni per figli</b> A norma di legge il dipendente ha diritto agli assegni per figli.
<b>Riferimento LORD / LStip</b> <b>(25 LORD)</b>	
<b>Commento</b>	
Riformulazione articolo 39.	



Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<p><b>III. Premio di fedeltà</b></p> <p><b>Art. 74</b></p> <p>1A partire dal ventesimo anno di servizio, e successivamente ogni 5 anni, il dipendente ha diritto di ricevere una gratificazione pari all'ultimo stipendio mensile. La gratificazione può essere convertita, in tutto o in parte e compatibilmente con le esigenze di servizio, in vacanze.</p> <p>2Con il pensionamento per limite di età o per invalidità, il premio di fedeltà è corrisposto proporzionalmente in ragione di 1/5 dello stipendio mensile ultimo per ogni anno intero di servizio compiuto dopo l'ultima gratificazione.</p>	<p><b>Art. 40</b></p> <p><b>Premio di fedeltà</b></p> <p>A partire dal quindicesimo anno di servizio, e successivamente ogni 5 anni, il dipendente ha diritto di ricevere una gratificazione pari allo stipendio mensile ultimo.</p> <p>Con il pensionamento per limite di età o per invalidità, il premio di fedeltà è corrisposto proporzionalmente in ragione di 1/5 dello stipendio mensile ultimo per ogni anno intero di servizio compiuto dopo l'ultima gratificazione.</p>
<b>Riferimento LORD / LStip</b>	
<b>Commento</b>	
Nessun cambiamento.	





Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<p><b>IV. Indennità per superstiti in caso di decesso</b></p> <p><b>Art. 75</b></p> <p><sup>1</sup>In caso di morte del dipendente, lo stipendio viene corrisposto ai superstiti come segue:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) per 3 mesi successivi a quello del decesso, oltre all'assegno per i figli, se il dipendente era coniugato.</li><li>b) per 2 mesi successivi a quello del decesso, se il dipendente era celibe con obblighi di assistenza.</li></ul> <p><sup>2</sup>Le indennità di cui ai paragrafi a) e b) del cpv. 1 sono versate oltre alle prestazioni della previdenza professionale.</p>	<p><b>Art. 45</b></p> <p><b><u>Indennità per superstiti in caso di decesso</u></b></p> <p>In caso di morte del dipendente, lo stipendio viene corrisposto ai superstiti come segue:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) per 3 mesi successivi a quello del decesso, oltre all'assegno per i figli se il dipendente era coniugato.</li><li>b) per 2 mesi successivi a quello del decesso se il dipendente era celibe con obblighi di assistenza.</li></ul> <p>Le indennità previste sono versate oltre alle prestazioni della previdenza professionale.</p>
<b>Riferimento LORD / LStip</b>	
<b>Commento</b>	
Nessun cambiamento.	



Consorzio depurazione  
acque del Pian Scaiolo

Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<b>V. Prestazioni fuori orario</b> <b>Art. 76</b> Le prestazioni fuori orario, cioè oltre le 40 ore settimanali, devono essere autorizzate dalla Delegazione consortile, che può delegare questa competenza al Capo esercizio.	<b>Art. 46</b> <b><u>Prestazioni fuori orario</u></b> Le prestazioni fuori orario, cioè oltre le 40 ore settimanali, devono essere autorizzate dalla DC che può delegare questa competenza al capo-esercizio.
<b>Riferimento LORD / LStip</b>	
<b>Commento</b>	
Nessun cambiamento.	



Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<p><b>VI. Compensi per prestazioni fuori orario</b></p> <p><b>Art. 77</b></p> <p><sup>1</sup>Le prestazioni fuori orario vengono retribuite con i seguenti supplementi:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- il 25% per le ore compiute tra le ore 18.00 e le ore 22.00;</li><li>- il 50% per le ore compiute tra le ore 22.00 e le ore 06.00 nei giorni feriali dal lunedì al venerdì;</li><li>- il 50% per le ore di lavoro compiute nei giorni di sabato, domenica o festivi tra le ore 06.00 e le ore 20.00;</li><li>- il 75% per le ore di lavoro compiute nei giorni di sabato, domenica o festivi tra le ore 20.00 e le ore 06.00.</li></ul> <p><sup>2</sup>Sono considerate notti festive quelle che seguono il giorno festivo, sabato compreso.</p> <p><sup>3</sup>Quando la durata e l'orario delle prestazioni sono tali da richiedere un riposo durante le ore di lavoro, il recupero delle ore è concesso immediatamente.</p> <p><sup>4</sup>Quanto per motivi di ordine del piano delle vacanze il compenso delle ore straordinarie con congedo non fosse possibile, le prestazioni saranno compensate in denaro.</p> <p><sup>5</sup>Per quanto riguarda il servizio di picchetto obbligatorio per sorveglianza dell'impianto, questo viene effettuato a turno fra i dipendenti secondo disposizioni del Capo esercizio.</p> <p><sup>6</sup>Il servizio di picchetto viene retribuito con una indennità stabilita dalla Delegazione consortile.</p> <p><sup>7</sup>L'indennità per il servizio di picchetto non comprende quella per eventuali prestazioni di servizio a dipendenza di interventi urgenti sulle installazioni.</p>	<p><b>Art. 47</b></p> <p><b>Compensi per prestazioni fuori orario</b></p> <p>Le prestazioni fuori orari di cui all'art. 12, ottengono i seguenti supplementi:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- il 25% per le ore compiute tra le ore 18.00 e le ore 22.00;</li><li>- il 50% per le ore compiute tra le ore 22.00 e le ore 07.00 nei giorni feriali dal lunedì al venerdì;</li><li>- il 50% per le ore di lavoro compiute nei giorni di sabato, domenica o festivi tra le ore 07.00 e le ore 20.00;</li><li>- il 75% per le ore di lavoro compiute nei giorni di sabato, domenica o festivi tra le ore 20.00 e le ore 07.00.</li></ul> <p>Sono considerate notti festive quelle che seguono il giorno festivo, sabato compreso.</p> <p>Quando la durata e l'orario delle prestazioni sono tali da richiedere un riposo durante le ore di lavoro, il recupero delle ore è concesso immediatamente.</p> <p>Quanto per motivi di ordine del piano delle vacanze il compenso delle ore straordinarie con congedo non fosse possibile, le prestazioni saranno compensate in denaro.</p> <p>Per quanto riguarda il servizio di picchetto obbligatorio per sorveglianza dell'impianto, questo viene effettuato a turno fra i dipendenti secondo disposizioni del capo esercizio.</p> <p>Il servizio di picchetto viene retribuito con una indennità stabilita dalla DC.</p> <p>L'indennità per il servizio di picchetto non comprende quella per eventuali prestazioni di servizio a dipendenza di interventi urgenti sulle installazioni.</p>
<b>Riferimento LORD / LStip</b>	
<b>Commento</b>	
Viene modificato il termine della fascia fuori orario dalle 07:00 alle 06:00.	



Consorzio depurazione  
acque del Plan Scairolo

## Capitolo XII - Previdenza e assicurazioni

Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<p><i>A. Previdenza professionale</i></p> <p><b>Art. 78</b> I dipendenti del Consorzio sono affiliati ad un istituto di previdenza professionale secondo le disposizioni della legislazione federale vigente.</p>	<p><b>Art. 31</b> <b><u>Previdenza professionale del dipendente</u></b> I dipendenti sono obbligatoriamente assicurati in base alla Legge Federale per la previdenza professionale.</p>
<p><b>Riferimento LORD / LStip</b> <b>(56 LORD)</b></p>	
<p><b>Commento</b></p>	
<p>Riformulazione, senza modifiche sostanziali.</p>	



Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<p><b>B. Assicurazione contro gli infortuni</b></p> <p><b>Art. 79</b></p> <p>1 Il Consorzio assicura tutti i dipendenti contro i rischi dell'infortunio professionale e non professionale e delle malattie professionali, secondo la legislazione federale.</p> <p>2 Il premio dell'assicurazione contro gli infortuni non professionali è a carico del dipendente.</p> <p>3 Il Consorzio può stipulare assicurazioni complementari per la copertura del salario eccedente le prestazioni LAINF e per le spese di cura, assumendo il pagamento dei relativi premi.</p>	<p><b>Art. 30</b></p> <p><b>Assicurazione infortuni</b></p> <p>Il Consorzio assicura tutti i dipendenti contro i rischi di infortuni professionali e non professionali, in conformità alla Legge Federale sull'assicurazione contro gli infortuni (LAINF).</p>
<p><b>Riferimento LORD / LStip</b></p> <p><b>(57 LORD)</b></p>	
<p><b>Commento</b></p>	
<p>Riformulazione con precisazioni.</p>	





### Capitolo XIII - Cessazione del rapporto d'impiego

Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<p><b>A. Cessazione del rapporto d'impiego</b></p> <p><b>Art. 80</b></p> <p>La cessazione del rapporto d'impiego avviene per:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) decesso</li><li>b) scadenza dell'incarico, se di durata determinata;</li><li>c) dimissioni;</li><li>d) disdetta;</li><li>e) disdetta durante il periodo di prova;</li><li>f) invalidità;</li><li>g) pensionamento ordinario o anticipato.</li></ul>	
<b>Riferimento LORD / LStip</b>	
<b>(58 LORD)</b>	
<b>Commento</b>	
Nuovo articolo sulla base delle disposizioni LORD vigenti.	



Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<p><b>B. Dimissioni</b></p> <p><b>Art. 81</b></p> <p><sup>1</sup>Il dipendente può dimettersi in ogni tempo dalla sua carica, per la fine di un mese, con il preavviso di tre mesi, il termine di preavviso è di un mese per i dipendenti incaricati da meno di un anno.</p> <p><sup>2</sup>Per i dipendenti dirigenti il preavviso è di sei mesi.</p> <p><sup>3</sup>Su richiesta dell'interessato, la Delegazione consortile può ridurre questi termini.</p>	<p><b>Art. 9</b></p> <p><b>Dimissioni</b></p> <p>Ogni dipendente può recedere dal contratto di lavoro con un preavviso scritto di almeno 3 mesi. Il termine di disdetta può essere più lungo a dipendenza della funzione svolta e della durata dell'impiego, mentre su richiesta del dipendente, per validi motivi, il termine può essere ridotto. Il dipendente ha diritto ad un certificato di servizio.</p>
<b>Riferimento LORD / LStip</b>	
<b>(59 LORD)</b>	
<b>Commento</b>	
Riformulazione sulla base delle disposizioni LORD vigenti.	



Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<p><b>C. Disdetta</b></p> <p><b>I. Presupposti</b></p> <p><b>Art. 82</b></p> <p><sup>1</sup>La Delegazione consortile può sciogliere il rapporto d'impiego per la fine di un mese con il preavviso di tre mesi, prevalendosi di giustificati motivi, il termine di preavviso è di un mese per i dipendenti incaricati da meno di un anno.</p> <p><sup>2</sup>Il termine di preavviso nei confronti dei dipendenti con almeno 15 anni di servizio o 45 anni di età è di 6 mesi.</p> <p><sup>3</sup>Sono considerati in particolare giustificati motivi:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) la soppressione del posto o della funzione senza possibilità di trasferimento o di pensionamento per limiti di età; questa disdetta, nel caso di necessità di scelta tra più dipendenti, viene pronunciata nei confronti di quelli che hanno i requisiti e le qualifiche individuali inferiori o il minor numero di anni di servizio; restano riservate eccezioni a dipendenza degli oneri di famiglia o di altre fondate ragioni, a giudizio della Delegazione consortile;</li><li>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;</li><li>c) le ripetute o continue inadempienze nel comportamento o nelle prestazioni, riferite in particolare al mancato raggiungimento degli obiettivi previsti;</li><li>d) l'incapacità, l'inattitudine o la mancanza di disponibilità nello svolgimento del proprio servizio;</li><li>e) la mancanza di disponibilità ad eseguire un altro lavoro ragionevolmente esigibile;</li><li>f) il rifiuto ingiustificato di un trasferimento con assegnazione ad altra funzione;</li><li>g) qualsiasi circostanza oggettiva o soggettiva, data la quale non si può pretendere in buona fede che la Delegazione consortile possa continuare il rapporto d'impiego nella stessa funzione o in altra funzione adeguata e disponibile nell'ambito dei posti vacanti.</li></ul> <p><sup>4</sup>In caso di gravi violazioni dei doveri di servizio, assolutamente inconciliabili con la funzione esercitata, la Delegazione consortile può disdire immediatamente il rapporto d'impiego.</p>	



Consorzio depurazione  
acque del Pian Scaiolo

<b>Riferimento LORD / LStip (60 LORD)</b>	
<b>Commento</b>	
Nuovo articolo sulla base delle disposizioni LORD vigenti.	



Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<b>II. Procedura</b> <b>Art. 83</b> <sup>1</sup> La procedura di disdetta è condotta dalla Delegazione consortile, che può delegare tale competenza ad istanze subordinate. <sup>2</sup> Il dipendente dev'essere sentito e può farsi assistere da un patrocinatore. <sup>3</sup> Durante la procedura di disdetta, il dipendente può essere sospeso provvisoriamente dalla carica e privato totalmente o parzialmente dello stipendio, se l'interesse del Consorzio o della procedura lo esige. <sup>4</sup> La decisione di sospensione provvisoria, debitamente motivata e con l'indicazione dei mezzi e termini di ricorso, è notificata immediatamente all'interessato. Il ricorso non ha effetto sospensivo.	
<b>Riferimento LORD / LStip</b>	
<b>(60a LORD)</b>	
<b>Commento</b>	
Nuovo articolo sulla base delle disposizioni LORD vigenti.	





Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<p><b>III. Prestazioni del Consorzio</b></p> <p><b>Art. 84</b></p> <p><sup>1</sup>In caso di scioglimento del rapporto d'impiego per disdetta secondo l'art. 82 cpv. 3 lett. a, b, g, il dipendente ha diritto a un'indennità d'uscita.</p> <p><sup>2</sup>L'indennità riconosciuta al dipendente è calcolata secondo la formula seguente: 18 mensilità x anni interi di servizio prestati / 30.</p> <p><sup>3</sup>L'età da cui sono applicabili le disposizioni del regolamento dell'Istituto di previdenza a cui il Consorzio è affiliato, è determinata dal regolamento dell'Istituto stesso.</p> <p><sup>4</sup>L'indennità d'uscita non è concesso nei casi in cui il dipendente rifiuti senza motivi validi un posto di lavoro adeguato.</p>	<p><b>Art. 8</b></p> <p><b><u>Mancata conferma</u></b></p> <p>In caso di mancata conferma, non determinata da motivi gravi, il dipendente ha diritto ad un'indennità pari allo stipendio dell'ultimo mese per ogni anno di servizio compiuto. Motivi gravi sono quelli che legittimano lo scioglimento del rapporto di lavoro durante il periodo di nomina. Non viene corrisposta alcuna indennità se il dipendente passa al beneficio della pensione.</p>
<b>Riferimento LORD / LStip</b>	
<b>(61 LORD)</b>	
<b>Commento</b>	
Riformulazione sulla base delle disposizioni LORD vigenti.	



Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<p><b>D. Limite di età</b></p> <p><b>Art. 85</b></p> <p>1 Il rapporto di impiego cessa per limite d'età secondo quanto previsto dalla legislazione federale sull'AVS per il pensionamento ordinario.</p> <p>2 Il rapporto d'impiego può sussistere oltre i termini di cui al cpv. 1 solo a titolo eccezionale, nella forma dell'incarico, ritenuto un limite massimo di 70 anni di età.</p>	<p><b>Art. 10</b></p> <p><b>Pensionamento</b></p> <p>La DC colloca d'ufficio a riposo il dipendente alla fine del mese in cui compie il 65° anno di età, rispettivamente il 64° per il personale femminile, che passa automaticamente al beneficio delle prestazioni dell'assicurazione di previdenza.</p>
<b>Riferimento LORD / LStip</b>	
<b>(64 LORD)</b>	
<b>Commento</b>	
Riformulazione sulla base delle disposizioni LORD vigenti.	



Consorzio depurazione  
acque del Pian Scairolo

#### Capitolo XIV - Contestazioni relative al rapporto d'impiego

Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<b>A. Ricorsi al Consiglio di Stato</b> <b>Art. 86</b> Contro le decisioni della Delegazione consortile è dato ricorso al Consiglio di Stato, le cui decisioni sono impugnabili dinanzi al Tribunale cantonale amministrativo.	
<b>Riferimento LORD / LStip</b>	
<b>(65 LORD)</b>	
<b>Commento</b>	
Nuovo articolo sulla base delle disposizioni LORD vigenti.	



Consorzio depurazione  
acque del Pian Scairolo

Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<b>B. Ricorso al Tribunale amministrativo</b> <b>Art. 87</b> È applicabile la legge sulla procedura amministrativa del 24 settembre 2013.	
<b>Riferimento LORD / LStip</b>	
<b>(66 LORD)</b>	
<b>Commento</b>	
Nuovo articolo sulla base delle disposizioni LORD vigenti.	



Consorzio depurazione  
acque del Pian Scairolo

*TITOLO II - Disposizioni particolari*

Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<b>A. Mansioni integrative</b> <b>Art. 88</b> Se ragioni di servizio lo esigono, all'impiegato possono essere assegnate, nel limite dell'orario normale di lavoro, oltre alle mansioni derivanti dall'atto di nomina o d'incarico, altre mansioni o incarichi senza che gli sia dovuto compenso alcuno.	
<b>Riferimento LORD / LStip</b>	
<b>(72 LORD)</b>	
<b>Commento</b>	
Nuovo articolo.	





Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<p><b>B. Uniformi ed equipaggiamento, attrezzi di lavoro e mezzi di trasporto</b></p> <p><b>Art. 89</b></p> <p><sup>1</sup>Il Consorzio fornisce gratuitamente ai propri dipendenti le uniformi e l'equipaggiamento personale obbligatori.</p> <p><sup>2</sup>In caso di equipaggiamento utile ma non obbligatorio, il Consorzio può partecipare alla spesa d'acquisto fatta dal dipendente.</p> <p><sup>3</sup>Gli attrezzi di lavoro ed i mezzi di trasporto sono messi a disposizione dal Consorzio. L'utilizzo di autoveicoli privati deve essere autorizzato dalla Delegazione consortile; in questo caso il dipendente percepirà l'indennità chilometrica prevista dalla specifica ordinanza.</p>	<p><b>Art. 28</b> <b>Abiti di lavoro</b> Il Consorzio fornisce al personale d'esercizio gli abiti di lavoro.</p> <p><b>Art. 29</b> <b>Attrezzi di lavoro e mezzi di trasporto</b> Gli attrezzi di lavoro ed i mezzi di trasporto sono messi a disposizione dal Consorzio. L'utilizzazione di automezzi privati viene autorizzata dalla DC. In questo caso il dipendente percepirà un'indennità chilometrica in conformità alle disposizioni vigenti per i dipendenti dello Stato.</p>
<b>Riferimento LORD / LStip</b>	
<b>(75 LORD)</b>	
<b>Commento</b>	
Riformulazione sulla base delle disposizioni LORD vigenti.	



Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<p><b>C. Responsabilità per danni</b></p> <p><b>Art. 90</b></p> <p><sup>1</sup>Il dipendente risponde verso il Consorzio per danni da esso causati per mancanze intenzionali o per gravi negligenze. Il Consorzio, chiamato a rispondere verso terzi, ha diritto di regresso verso il dipendente responsabile e ciò anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro.</p> <p><sup>2</sup>La responsabilità per danni causati dal dipendente al Consorzio e a terzi è retta dalla Legge cantonale sulla responsabilità civile degli enti pubblici e degli agenti pubblici del 24 ottobre 1988.</p>	<p><b>Art. 19</b></p> <p><b>Responsabilità per danni</b></p> <p>Il dipendente risponde verso il Consorzio per danni da esso causati per mancanze intenzionali o per gravi negligenze. Il Consorzio, chiamato a rispondere verso terzi, ha diritto di regresso verso il dipendente responsabile e ciò anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro.</p> <p>La responsabilità per danni causati dal dipendente al Consorzio e a terzi è retta dalla Legge cantonale sulla responsabilità civile degli enti pubblici e degli agenti pubblici del 24 ottobre 1988.</p>
<b>Riferimento LORD / LStip</b>	
<b>Commento</b>	
Nessun cambiamento.	



TITOLO III - Protezione dei dati

Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<p><b>A. Sistemi d'informazione</b></p> <p><b>Art. 91</b></p> <p><sup>1</sup>L'amministrazione del Consorzio è l'organo responsabile dell'elaborazione dei dati necessari alla gestione del personale e degli stipendi. Essa gestisce sistemi d'informazione e di documentazione informatizzati per:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) la gestione delle candidature ai concorsi pubblici;</li><li>b) la gestione e l'amministrazione del personale;</li><li>c) l'allestimento di statistiche.</li></ul> <p><sup>2</sup>Gli organi responsabili accedono ai dati elaborati nei sistemi d'informazione in funzione delle necessità per l'adempimento dei rispettivi compiti di gestione del personale.</p> <p><sup>3</sup>I sistemi d'informazione possono contenere in particolare dati relativi alla candidatura, alla carriera professionale, alle procedure amministrative, agli stipendi, alla gestione delle presenze e assenze, compresi dati personali meritevoli di particolare protezione, segnatamente relativi alla sfera familiare, allo stato di salute, alle valutazioni sulle prestazioni e sul comportamento professionali e alle procedure e sanzioni disciplinari e penali.</p>	
<b>Riferimento LORD / LStip</b>	
<b>(84 LORD)</b>	
<b>Commento</b>	
Nuovo titolo (articoli 91 – 100), ripresi dalle disposizioni LORD in materia.	



Consorzio depurazione  
acque del Pian Scairolo

Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<p><i>B. Digitalizzazione dei documenti cartacei</i></p> <p><b>Art. 92</b></p> <p>Gli organi responsabili possono digitalizzare e riprendere nei sistemi d'informazione i documenti cartacei. La copia digitale del documento, con le necessarie misure di sicurezza, è presunta equivalente all'originale cartaceo. In seguito, l'originale cartaceo può essere distrutto.</p>	
<b>Riferimento LORD / LStip</b>	
<b>(84a LORD)</b>	
<b>Commento</b>	
Nuovo titolo (articoli 91 – 100), ripresi dalle disposizioni LORD in materia.	



Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<p><b>C. Trasmissione sistematica di dati</b></p> <p><b>Art. 93</b></p> <p><sup>1</sup>Gli organi responsabili possono trasmettere regolarmente, se del caso tramite procedura di richiamo, i dati personali necessari all'adempimento dei seguenti compiti legali:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) ai dipendenti dirigenti e al personale espressamente designato, per la gestione del personale attribuito;</li><li>b) all'istituto di previdenza designato, per la gestione della previdenza professionale degli assicurati;</li><li>c) ai soggetti incaricati, per lo sviluppo e il mantenimento di sistemi informativi contenenti dati dei dipendenti.</li></ul> <p><sup>2</sup>È riservata la trasmissione sistematica di dati personali secondo altre leggi.</p>	
<b>Riferimento LORD / LStip</b>	
<b>(84b LORD)</b>	
<b>Commento</b>	
Nuovo titolo (articoli 91 – 100), ripresi dalle disposizioni LORD in materia.	





Consorzio depurazione  
acque del Pian Scairolo

Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<p><i>D. Trasmissione puntuale di dati</i></p> <p><b>Art. 94</b> Gli organi responsabili possono trasmettere, in singoli casi, dati personali ad organi pubblici o a privati se è previsto dalla legge, se sussiste una necessità per l'adempimento di compiti legali o se la persona interessata ha dato il suo consenso scritto, libero e informato.</p>	
<b>Riferimento LORD / LStip</b>	
<b>(84c LORD)</b>	
<b>Commento</b>	
Nuovo titolo (articoli 91 – 100), ripresi dalle disposizioni LORD in materia.	



Consorzio depurazione  
acque del Pian Scairolo

Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<i>E. Altre elaborazioni di dati</i> <b>Art. 95</b> Gli organi responsabili possono elaborare dati del personale per scopi che esulano da quelli previsti all'art. 91 cpv. 1, se ciò è necessario per l'adempimento di compiti legali o in garanzia d'interessi legittimi dei dipendenti o del Consorzio.	
<b>Riferimento LORD / LStip</b>	
<b>(84d LORD)</b>	
<b>Commento</b>	
Nuovo titolo (articoli 91 – 100), ripresi dalle disposizioni LORD in materia.	



Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<p><b>F. Dati personali relativi alla salute</b></p> <p><b>Art. 96</b></p> <p><sup>1</sup>Il medico di fiducia del Consorzio, è l'organo responsabile dell'elaborazione dei dati personali sulla salute dei dipendenti, in particolare quelli relativi alla valutazione della loro idoneità lavorativa e al loro accompagnamento medico.</p> <p><sup>2</sup>Egli può comunicare agli organi di cui all'art. 91 cpv. 1 unicamente le conclusioni attinenti all'idoneità rispettivamente inidoneità lavorativa della persona interessata, al grado, alla causa e alla durata presumibile dell'inabilità lavorativa e eventuali altre conclusioni necessarie all'assunzione e alla gestione del rapporto d'impiego.</p>	
<b>Riferimento LORD / LStip</b>	
<b>(84e LORD)</b>	
<b>Commento</b>	
Nuovo titolo (articoli 91 – 100), ripresi dalle disposizioni LORD in materia.	



Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<p><b>G. Sorveglianza sul posto di lavoro</b></p> <p><b>Art. 97</b></p> <p>1 Non è ammesso l'impiego di sistemi di sorveglianza nominativa, durevole e in tempo reale della sfera privata o personale dei dipendenti sul posto di lavoro.</p> <p>2 La violazione di norme comportamentali sull'uso delle risorse informatiche, o il relativo sospetto, va costatato tramite una sorveglianza non nominativa dei dati raccolti, o grazie ad indizi fortuiti.</p> <p>3 È ammessa l'analisi nominativa puntuale dei dati personali raccolti tramite sistemi di sorveglianza, in caso di constatazione o di relativi sospetti concreti di violazione delle norme comportamentali secondo il cpv. 2.</p> <p>4 La Delegazione consortile adotta le misure tecniche e organizzative necessarie per prevenire gli abusi.</p> <p>5 I sistemi di sorveglianza o di controllo, se sono necessari per altre ragioni, devono essere concepiti e disposti in modo da non pregiudicare la salute e la libertà di movimento dei dipendenti.</p>	
<b>Riferimento LORD / LStip</b>	
<b>(84f LORD)</b>	
<b>Commento</b>	
Nuovo titolo (articoli 91 – 100), ripresi dalle disposizioni LORD in materia.	



Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<p><b>H. Conservazione dei dati</b></p> <p><b>Art. 98</b></p> <p>1  dati dei candidati non assunti sono eliminati dopo tre mesi dal termine della procedura di assunzione, ad eccezione della lettera di candidatura e dei dati anagrafici ivi contenuti che, in quanto corrispondenza indirizzata al datore di lavoro, sono conservati per un anno.</p> <p>2  dati personali dei dipendenti possono essere conservati per dieci anni dalla fine del rapporto d'impiego. Altri dati possono essere conservati oltre questo termine con il consenso scritto, libero e informato del dipendente.</p> <p>3  Sono conservati per una durata di trent'anni ai fini di un'eventuale riassunzione i dati anagrafici, l'allocazione organizzativa, la funzione ricoperta, l'entrata in servizio e le mutazioni nella carriera del dipendente.</p> <p>4  dati del personale possono essere conservati in forma anonimizzata a scopo statistico.</p>	
<b>Riferimento LORD / LStip</b>	
<b>(84g LORD)</b>	
<b>Commento</b>	
Nuovo titolo (articoli 91 – 100), ripresi dalle disposizioni LORD in materia.	





Consorzio depurazione  
acque del Plan Scairolo

Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<b>I. Diritto suppletivo</b> <b>Art. 99</b> Rimangono riservate le disposizioni della legge sulla protezione dei dati personali del 9 marzo 1987.	
<b>Riferimento LORD / LStip</b>	
<b>(84h LORD)</b>	
<b>Commento</b>	
Nuovo titolo (articoli 91 – 100), ripresi dalle disposizioni LORD in materia.	



Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<b>J. Disposizioni esecutive</b> <b>Art. 100</b> La Delegazione consortile disciplina i particolari, segnatamente i diritti e le modalità di accesso ai sistemi d'informazione, la digitalizzazione dei documenti cartacei, le modalità di conservazione, le misure di sicurezza dei dati e la procedura di analisi dei dati sull'utilizzo dell'infrastruttura elettronica secondo l'art. 97.	
<b>Riferimento LORD / LStip</b>	
<b>(84i LORD)</b>	
<b>Commento</b>	
Nuovo titolo (articoli 91 – 100), ripresi dalle disposizioni LORD in materia.	



*TITOLO IV - Disposizioni transitorie, abrogative e finali*

Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<p><b>A. Disposizioni transitorie</b></p> <p><b>Art. 101</b></p> <p>1) Con l'entrata in vigore del presente regolamento gli attuali rapporti di nomina divengono automaticamente rapporti di nomina a tempo indeterminato.</p> <p>2) I rapporti d'incarico dei dipendenti del Consorzio soggetti al presente regolamento saranno adeguati al più tardi entro un anno dall'entrata in vigore del presente Regolamento.</p>	
<b>Riferimento LORD / LStip</b>	
<b>(85 LORD)</b>	
<b>Commento</b>	



Consorzio depurazione  
acque del Pian Scairolo

Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<b>Art. 102</b> 1Ai dipendenti viene garantito al minimo lo stipendio lordo percepito al momento dell'entrata in vigore del presente regolamento. 2Ai dipendenti lo stipendio sarà adeguato all'aumento immediatamente superiore maggiorato di un aumento supplementare della nuova classe salariale ove questo sia previsto.	
<b>Riferimento LORD / LStip</b>	
<b>(41 LStip)</b>	
<b>Commento</b>	



Consorzio depurazione  
acque del Pian Scairolo

Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<b>Art. 103</b> Eventuali divergenze che dovessero sorgere nella fase introduttiva della nuova classificazione delle funzioni sono demandate per decisione finale alla Delegazione consortile.	
<b>Riferimento LORD / LStip</b>	
<b>(42 LStip)</b>	
<b>Commento</b>	





Consorzio depurazione  
acque del Pian Scairolo

Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<b>Art. 104</b> Ai dipendenti già in servizio alla data di entrata in vigore del presente regolamento il premio di fedeltà viene riconosciuto a partire dal quindicesimo anno di servizio.	
<b>Riferimento LORD / LStip</b>	
<b>Commento</b>	



Consorzio depurazione  
acque del Pian Scairolo

Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<b>B. Disposizioni abrogative</b> <b>Art. 105</b> Il presente regolamento abroga il regolamento organico del 2 giugno 2015 ed entra in vigore il 01.01.2020.	
<b>Riferimento LORD / LStip</b>	
<b>(87 LORD)</b>	
<b>Commento</b>	



Consorzio depurazione  
acque del Pian Scairolo

Proposta di nuovo ROD	Formulazione attuale
<p><b>C. Diritto suppletorio</b> <b>Art. 106</b> Per quanto necessario e non previsto dal presente regolamento, si applicano le disposizioni della Legge sugli stipendi dei dipendenti dello Stato, quelle esecutive della Legge sull'ordinamento dei dipendenti dello Stato e quelle del Codice delle obbligazioni quale diritto pubblico suppletorio.</p>	
<b>Riferimento LORD / LStip</b>	
<b>(87 LORD)</b>	
<b>Commento</b>	



## 5 Disposizioni esecutive

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

- (art. 19) Personale ausiliario
- (art. 20) Valutazione del personale
- (art. 26) Accettazione di doni
- (art. 54) Aggiornamento e perfezionamento professionale
- (art. 59) Commissione conciliativa
- (art. 72) Rimborso spese
- (art. 89) Equipaggiamento e attrezzi di lavoro

## 6 Aspetti centrali del nuovo Regolamento organico dei dipendenti

### 6.1 Cosa resta invariato ?

#### 6.1.1 Compensazione del rincaro (art. 67)

Il principio della compensazione del rincaro viene confermato.

### 6.2 Cosa c'è di nuovo ?

#### 6.2.1 Consultazione del personale (art. 2)

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

#### 6.2.2 Sede di servizio (art. 4)

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

#### 6.2.3 Persone disabili (art. 5-6)

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

#### 6.2.4 Mobilità interna (art. 7)

L'articolo è nuovo ed è ripreso dalla LORD che propone il concetto di mobilità interna



### **6.2.5 Somme di riscatto (art. 10)**

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

### **6.2.6 Incarico (art. 14 e 15)**

Nuovi articoli sulla base delle norme LORD vigenti. Gli articoli definiscono i criteri per l'assunzione quale incarico, in analogia a quanto previsto dalla LORD per i dipendenti cantonali e precisano le circostanze nelle quali l'incarico viene attribuito in luogo della nomina.

### **6.2.7 Valutazione periodica (art. 20)**

Nuovo articolo sulla base delle norme LORD vigenti. Viene introdotto il principio della valutazione delle prestazioni.

### **6.2.8 Attività private dopo la cessazione del rapporto d'impiego (art. 28)**

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

### **6.2.9 Deposizione in giudizio e Obbligo di denuncia (art. 29 e 30)**

Completamenti introdotti in analogia a quanto previsto dalla LORD.

### **6.2.10 Congedo maternità (art. 52)**

Nuovo articolo sulla base delle norme LORD vigenti. Introduzione lavoro a tempo parziale post parto. Possibilità di concedere il congedo al padre parzialmente o per intero.

### **6.2.11 Congedo adozione (art. 53)**

Analogamente al congedo maternità viene introdotto il congedo per adozione.

### **6.2.12 Diritti sindacali (art. 57)**

Formulazione ripresa dalla nuova LORD.

### **6.2.13 Protezione della sfera personale (art. 58)**

Formulazione ripresa dalla nuova LORD.

### **6.2.14 Conciliazione (art. 59)**

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





### **6.2.15 Protezione dei dati (art. 91 – 100)**

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

## **6.3 Cosa cambia ?**

### **6.3.1 Personale ausiliario (art. 19)**

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

### **6.3.2 Divieto di accettare doni (art. 26)**

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

### **6.3.3 Vacanze (artt. 47-49)**

La durata delle vacanze viene aumentata a 5 settimane per i dipendenti fino a 20 anni non compiuti. Il termine per effettuare le vacanze passa dal mese di aprile al mese di febbraio.

### **6.3.4 Sanzioni disciplinari (art. 32)**

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

Il periodo massimo di sospensione dall'impiego con privazione parziale o totale dallo stipendio passa da 3 a 8 mesi.

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

All'art. 36 viene introdotta la facoltà di poter coinvolgere nell'inchiesta disciplinare anche dei consulenti esterni.

### **6.3.5 Congedi pagati (art. 51)**

Le principali modifiche sono riassunte qui di seguito:

- per nascita di figli il congedo passa da 1 a 5 giorni lavorativi
- il congedo per impegni pubblici e sindacali passa da 7 a 12 giorni non consecutivi
- viene introdotto il congedo per volontariato sociale, volontariato svolto in colonia e congedo gioventù di al massimo 8 giorni
- viene introdotto il congedo per sportivo d'élite o per corsi G+S fino a 8 giorni
- Il congedo per decesso del coniuge, del partner registrato o dei figli passa da 3 a 5 giorni lavorativi
- viene introdotto il congedo per malattia grave dei parenti più stretti, fino ad un massimo di 10 giorni

### **6.3.6 Classificazione delle funzioni (art. 61)**

Nuova classificazione delle funzioni in base alle classi di stipendio dei dipendenti dello Stato.



### 6.3.7 Scala stipendi (art. 62)

Il riferimento salariale è la nuova scala stipendi valida per i dipendenti cantonali.

### 6.3.8 Stipendio iniziale (art. 63)

Riformulazione secondo il principio "1 classe = 1 funzione".

### 6.3.9 Aumenti annuali (art. 64)

Adattamento del sistema cantonale mediante introduzione di una fase di avanzamento "per anzianità" e una fase di avanzamento "per merito", sulla base delle valutazioni individuali. I primi diciotto scatti annuali sono "automatici" (a condizione di ottenere qualifiche con risultato sufficiente), mentre gli ultimi sei scatti sono riconosciuti solo nel caso di prestazioni particolarmente meritevoli, mediante decisione della Delegazione consortile. Il concetto viene applicato a tutte le classi di stipendio, senza differenziazione.

### 6.3.10 Cessazione del rapporto d'impiego / Disdetta (art. 80 e 82)

L'articolo 82 riprende il concetto di disdetta della LORD che ingloba anche il licenziamento immediato (art. 82 cpv. 4) in caso di gravi violazioni dei doveri di servizio assolutamente inconciliabili con la funzione esercitata.

## 7 Impatto finanziario

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

In quest'ottica e sulla base degli articoli del Regolamento organico inerenti la classificazione delle funzioni e relativi stipendi ha analizzato le conseguenze finanziarie di queste proposte, che si presentano come segue:

- Per l'anno 2019, considerando il personale in servizio al 1. gennaio 2019 con la classificazione attuale e applicando il ROD in vigore si ottiene una massa salariale di CHF 409'903.00 CHF. Con il nuovo ROD questo importo aumenta – sulla base della disposizione transitoria di cui all'articolo 102 - di **CHF 8'715.00 (+ 2.13 %)** a CHF 418'618.
- L'impatto finanziario a lungo termine è difficile da valutare, essendo lo stesso conseguenza di molteplici fattori, che nella situazione attuale possono solo essere valutati sulla base di ipotesi. L'evoluzione dei costi dipende infatti dalla struttura d'età e dalle qualifiche del personale, dalle fluttuazioni di personale (partenze per dimissioni o pensionamento, nuove assunzioni), dal riconoscimento di prestazioni straordinarie, da eventuali riclassificazioni o cambiamenti di funzione. Tenuto conto dell'età media relativamente alta del personale già in servizio, si può immaginare che questo fatto tenderà a moderare l'evoluzione dei costi a medio-lungo termine.





## 8 Proposta di modifica del Regolamento consortile

Contestualmente alla riscrittura delle disposizioni concernenti i collaboratori del Consorzio, la Delegazione ha ritenuto opportuno proporre un puntuale adattamento del Regolamento consortile, limitatamente all'articolo 19 concernente le indennità agli organi consortili.

Tramite la modifica si propone di riconoscere una nuova indennità fissa al Presidente del Legislativo consortile e di introdurre una nuova disposizione relativa al riconoscimento di una indennità di seduta e di missione e infine si precisa la modalità di rimborso delle spese.

Proposta di modifica del Regolamento consortile	Formulazione attuale del Regolamento consortile
<p><b>Indennità</b> <b>Art. 19</b> Indennità Consiglio Consortile e Delegazione Consortile</p> <p>I membri degli organi consortili ricevono le seguenti indennità:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Presidente della Delegazione consortile Fr. 10'000.00</li><li>- Vice Presidente della Delegazione consortile Fr. 4'000.00</li><li>- Membri della Delegazione consortile Fr. 2'000.00</li><li>- Presidente del Consiglio consortile Fr. 500.00</li></ul> <p>La Delegazione consortile può affidare a suoi membri compiti speciali relativi alla gestione del Consorzio. In tal caso l'incarico e l'indennizzo previsto sono descritti nel verbale della seduta della Delegazione.</p> <p>Ai membri della Delegazione consortile e del Consiglio consortile sono inoltre corrisposte le seguenti indennità per sedute e missioni preventivamente autorizzate dal Presidente della Delegazione consortile:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Per sedute e missioni fino a due ore Fr. 100.00</li><li>- Per sedute e missioni da due a quattro ore Fr. 200.00</li><li>- Per sedute e missioni oltre quattro e fino a sei ore Fr. 400.00</li></ul> <p>Per sedute e missioni s'intendono la partecipazione alle sedute ordinarie e straordinarie della Delegazione consortile, della Commissione della gestione e di eventuali Commissioni speciali, del Consiglio consortile. Le indennità per sedute e missioni si applicano pure in caso di partecipazione a sedute nell'ambito della gestione di</p>	<p><b>Indennità</b> <b>Art. 19</b> Indennità Consiglio Consortile e Delegazione Consortile</p> <p>I membri della delegazione consortile ricevono le seguenti indennità:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Presidente Fr. 10'000.-</li><li>- Vice-presidente Fr. 4'000.-</li><li>- Membri Fr. 2'000.-</li></ul> <p>Indipendentemente dal numero delle sedute non saranno corrisposti ulteriori indennizzi e spese. Ai membri del Consiglio Consortile è corrisposta un'indennità di Fr. 100.- per seduta.</p>



Consorzio depurazione  
acque del Pian Scaiolo

<p>progetti e per discussione di temi speciali riguardanti la gestione del Consorzio.</p> <p>Per le sedute l'indennità comprende il rimborso delle spese di trasferta, il tempo di viaggio non viene riconosciuto. Per le missioni fuori dal comprensorio consortile, il tempo di viaggio è riconosciuto quale tempo di missione. Il rimborso delle spese vive ai membri della Delegazione consortile e del Consiglio consortile avviene secondo la regolamentazione valida per i dipendenti del Consorzio.</p> <p>Tutti gli importi indicati nel presente articolo s'intendono netti.</p>	
--	--



Consorzio depurazione  
acque del Pian Scairolo

## 9 Conclusioni

Il nuovo Regolamento organico dei dipendenti e la modifica del Regolamento consortile rappresentano un tassello fondamentale per garantire anche in futuro al Consorzio un'efficace organizzazione operativa, basata su organi e collaboratori qualificati e motivati.

Quanto proposto permette al Consorzio di dotarsi di basi legali moderne e allineate agli sviluppi più recenti, allineandosi allo standard vigente per il settore pubblico nel Cantone Ticino.

## 10 Dispositivo

Richiamato quanto precede, la Delegazione consortile propone al Consiglio consortile di risolvere:

1. E' adottato il nuovo Regolamento organico del Consorzio depurazione acque del Pian Scairolo (ROD CPS), che annulla e sostituisce l'attuale Regolamento del 2 giugno 2015.
2. L'entrata in vigore è stabilita al 01.01.2020, riservata l'approvazione dei Comuni consorziati e la ratifica da parte dell'Autorità di vigilanza.
3. E' adottata la modifica dell'articolo 19 del Regolamento consortile del Consorzio depurazione acque del Pian Scairolo del 19 agosto 2015.
4. L'entrata in vigore è stabilita al 01.01.2020, riservata l'approvazione dei Comuni consorziati e la ratifica da parte dell'Autorità di vigilanza.

## 11 Allegati

- Regolamento organico dei dipendenti
- Regolamento consortile
- Scala stipendi

Con la massima stima.

Per la Delegazione Consortile

S. Casella, Presidente



C. Conti, Segretaria

Figino, 9 ottobre 2019