



C D A M

Consorzio depurazione acque Mendrisio e dintorni

Messaggio n° 2020-3

della Delegazione consortile al Consiglio consortile

Revisione

Regolamento Organico dei Dipendenti (ROD)

Rancate, 23 settembre 2020

Signora e Signori Presidente e Consiglieri,

con il presente messaggio vi sottoponiamo il progetto di revisione del Regolamento organico dei dipendenti (ROD) del CDAM.

Introduzione

L'attuale ROD è stato approvato dal Consiglio consortile in data 9 luglio 2014 ed è entrato in vigore il 1 ottobre 2014 e da allora non ha subito modifiche.

La Delegazione consortile ha evidenziato alcune criticità dell'attuale ROD ed ha quindi ritenuto opportuno rivederlo integralmente.

Le principali modifiche, illustrate di seguito, riguardano:

- nomina a tempo indeterminato e non più quadriennale (art. 4)
- introduzione del concetto di "1 funzione, 1 classe di stipendio" e nuova scala stipendi CDAM (art. 24)
- aggiornamento dell'elenco delle funzioni e dei relativi requisiti (artt. 25 e 26)
- istituto di previdenza (art. 39)
- introduzione della settimana lavorativa di 40 ore (art. 41)
- stralcio di articoli non calzanti alle necessità del CDAM

Consultazioni preliminari

A giugno 2020 il nuovo ROD è stato presentato ai collaboratori CDAM che hanno aderito alla proposta ed è stato sottoposto per osservazioni ai Comuni consorziati e alla Sezione degli enti locali (SEL).

Il Comune di Mendrisio ha proposto degli adeguamenti agli artt. 20 e 46.

I Comuni di Brusino Arsizio e Riva San Vitale hanno comunicato di non avere osservazioni, mentre gli altri Comuni non si sono espressi.

La SEL ha formulato dei suggerimenti preliminari in data 24.07.2020. I conseguenti adattamenti decisi dalla Delegazione consortile sono segnalati nei commenti dei singoli articoli.

Struttura del regolamento

La struttura del ROD è sostanzialmente mantenuta: le modifiche proposte si limitano a quanto evidenziato nella tabella sottostante.

Versione attuale	Proposta nuovo ROD
Titolo primo: disposizioni generali	<i>invariato</i>
Capitolo I: campo d'applicazione	<i>invariato</i>
Capitolo II: nomina e incarico	<i>invariato</i>
Capitolo III: doveri del dipendente	<i>invariato</i>
Sezione A: doveri di servizio	<i>invariato</i>
Sezione B: sorveglianza e violazione dei doveri di servizio	<i>invariato</i>
Capitolo IV: diritti del dipendente	<i>invariato</i>
Sezione A: stipendio, promozione, indennità, gratificazioni	<i>invariato</i>
Sezione B: stipendio in caso di assenza	<i>invariato</i>
Sezione C: previdenza e assicurazioni	<i>invariato</i>
Sezione D: durata del lavoro e lavoro straordinario	<i>invariato</i>
Sezione E: vacanze e congedi	<i>invariato</i>
Sezione F: diritti sindacali	Sezione F: diritti d'associazione
Capitolo V: mobilità interna	abrogato
Capitolo VI: cessazione del rapporto d'impiego	Capitolo V : cessazione del rapporto d'impiego
Titolo secondo: disposizioni speciali, transitorie e finali	Titolo secondo: disposizioni finali

Commento:

- la modifica del titolo della sezione F del capitolo IV è una precisazione che corrisponde ai contenuti dell'art. 49
- il capitolo V è stato abrogato perché non pertinente con la realtà del CDAM che presenta poche funzioni e livelli gerarchici

Proposta di nuovo regolamento

Complessivamente le modifiche proposte di seguito comportano la riduzione del numero di articoli da 66 a 58.

In particolare si prospetta:

- il mantenimento di 16 articoli (invariati)
- l'abrogazione di 11 articoli, di cui 4 parzialmente integrati in altri articoli
- l'introduzione di 3 nuovi articoli (artt. 21, 32 e 34)
- la modifica di 39 articoli

Di seguito sono messe a confronto, articolo per articolo, le due versioni del ROD, con evidenziate le proposte di modifica.

Versione attuale	Proposta nuovo ROD
Titolo primo: disposizioni generali	Titolo primo: disposizioni generali
Capitolo I: campo d'applicazione	Capitolo I: campo d'applicazione
Art. 1 Campo di applicazione 1. Il presente regolamento regola i rapporti di impiego di tutti i dipendenti del Consorzio. 2. Le denominazioni professionali utilizzate nel presente regolamento si intendono al femminile ed al maschile. 3. Sono riservate le disposizioni di leggi o regolamenti speciali.	Art. 1 Campo di applicazione <i>invariato</i>

Versione attuale	Proposta nuovo ROD
Art. 2 Suddivisione dei dipendenti I dipendenti del Consorzio sono suddivisi in tre ordini: a) i nominati ai sensi dell'art. 4; b) gli incaricati ai sensi dell'art. 10; c) il personale temporaneo ai sensi dell'art. 11.	Art. 2 Suddivisione dei dipendenti I dipendenti del Consorzio sono suddivisi in due ordini: a) i nominati ai sensi dell'art. 4; b) abrogato b) il personale temporaneo ai sensi dell'art. 10.

Commento:

- l'incarico per funzione stabile (art. 10 attuale ROD) non ha più ragione di essere a seguito della modifica introdotta all'art. 4

Versione attuale	Proposta nuovo ROD
Capitolo II: nomina e incarico	Capitolo II: nomina e incarico
Art. 3 Autorità di nomina La nomina e l'assunzione del personale del Consorzio sono di esclusiva competenza della Delegazione consortile.	Art. 3 Autorità di nomina <i>invariato</i>

Versione attuale	Proposta nuovo ROD
Art. 4 Definizione 1. La nomina è l'atto amministrativo con cui il dipendente è assunto a tempo determinato, per la durata di un quadriennio e assegnato ad una funzione. 2. Il rinnovo delle nomine è presunto alla scadenza dei 6 mesi dopo l'elezione della Delegazione consortile, cfr. art. 127 LOC.	Art. 4 Definizione La nomina è l'atto amministrativo con cui il dipendente è assunto a tempo indeterminato ed assegnato ad una funzione.

Commento:

- l'organico del CDAM è molto stabile negli anni. Per questa ragione la Delegazione ritiene opportuno il passaggio al regime della nomina a tempo indeterminato secondo la LORD, come alla facoltà introdotta nel 2017 all'art. 135 cpv 3 LOC.

Versione attuale	Proposta nuovo ROD
<p>Art. 5 Nazionalità, requisiti, domicilio</p> <p>1. I candidati alla nomina devono adempiere i seguenti requisiti:</p> <p>a) cittadinanza svizzera, riservata l'applicazione degli accordi internazionali;</p> <p>b) condotta morale e attitudini psicofisiche compatibili con la funzione messa a concorso;</p> <p>c) formazione professionale e attitudini contemplate nella descrizione delle funzioni;</p> <p>d) esercizio dei diritti civili.</p> <p>2. Per mansioni speciali, a giudizio della Delegazione consortile, è richiesta l'effettiva residenza nei Comuni del Consorzio.</p> <p>3. A parità di requisiti, è data la preferenza ai candidati domiciliati nel comprensorio del Consorzio.</p> <p>4. In caso di necessità, la Delegazione consortile può derogare al cpv. 1 let. a) del presente articolo e nominare candidati di nazionalità straniera, ma domiciliati o residenti.</p>	<p>Art. 5 Nazionalità, requisiti, domicilio</p> <p>1. <i>invariato</i></p> <p>2. Per alcune mansioni, a giudizio della Delegazione consortile, è richiesta l'effettiva residenza ad una distanza massima di 30 minuti di auto dall'impianto di depurazione.</p> <p>3. <i>invariato</i></p> <p>4. <i>invariato</i></p>

Commento:

- per le necessità del servizio di picchetto è importante garantire un adeguato tempo di intervento. È quindi stato introdotto un criterio temporale non necessariamente legato al domicilio nel comprensorio consortile, che rimane un titolo preferenziale (cpv 3)
- il cpv 2 è stato adattato, rispetto al progetto messo in consultazione il 25.06.2020, sulla base delle osservazioni SEL del 24.07.2020.

Versione attuale	Proposta nuovo ROD
<p>Art. 6 Modalità</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. L'assunzione avviene in base ad un concorso, pubblicato sul Foglio ufficiale cantonale ed esposto agli albi pubblici, per un periodo di almeno 15 giorni. 2. In caso di urgenza, la durata della pubblicazione può essere ridotta ad un minimo di 7 giorni 3. Il bando di concorso indica la funzione, le mansioni di questa ed i relativi documenti e certificati da produrre. Sono esonerati dalla presentazione dei documenti i dipendenti già nominati o incaricati dal Consorzio. 4. I requisiti di idoneità, di attitudine psicofisica o di preparazione possono essere accertati, a giudizio della Delegazione consortile, mediante esame. 5. Il prescelto riceve, con l'atto di assunzione, le condizioni di stipendio, copia del presente regolamento, eventuali regolamenti interni e le disposizioni consortili concernenti il personale. 	<p>Art. 6 Modalità</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Invariato</i> 2. <i>Invariato</i> 3. La Delegazione consortile può prescindere dalla pubblicazione del concorso e indire un concorso interno aperto unicamente ai propri dipendenti. 4. Il bando di concorso indica la funzione, le mansioni di questa ed i relativi documenti e certificati da produrre. Sono esonerati dalla presentazione dei documenti i dipendenti del Consorzio. 5. I requisiti di idoneità, di attitudine psicofisica o di preparazione possono essere accertati, a giudizio della Delegazione consortile, mediante 6. Il prescelto riceve, con l'atto di assunzione, le condizioni di stipendio, copia del presente regolamento ed eventuali regolamenti interni.

Commento:

- sono stati introdotti piccoli aggiustamenti terminologici
- il nuovo cpv 3 (non presente nel progetto messo in consultazione il 25.06.2020) è stato introdotto sulla base delle osservazioni SEL del 24.07.2020 relative all'art. 29 cpv 1, che è stato abrogato

Versione attuale	Proposta nuovo ROD
<p>Art. 11 Incarico per funzione temporanea</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. L'incarico per funzione temporanea è l'atto amministrativo con cui il dipendente è assunto per eseguire, per un tempo limitato, un compito determinato. 2. La Delegazione consortile stabilisce, di volta in volta, i requisiti a dipendenza delle esigenze. 3. I dipendenti con incarico temporaneo, non superiore ai sei mesi, prorogabile al massimo per altri sei mesi, sono assunti dalla Delegazione consortile senza concorso. 	<p>Art. 10 Incarico per funzione temporanea</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>invariato</i> 2. <i>invariato</i> 3. La durata dell'incarico è di 6 mesi, prolungabile fino ad un massimo di 1 anno. 4. I dipendenti con incarico temporaneo sono assunti dalla Delegazione consortile senza concorso.

Commento:

- La forma del cpv 3 è stata migliorata riformulando nei nuovi cpv 3 e 4

Versione attuale	Proposta nuovo ROD
Capitolo III: Doveri del dipendente	Capitolo III: Doveri del dipendente
Sezione A: Doveri di servizio	Sezione A: Doveri di servizio
Art. 12 Obblighi del dipendente	Art. 11 Obblighi del dipendente
<ol style="list-style-type: none"> 1. Il dipendente svolge personalmente, con impegno, diligenza e cortesia le mansioni a lui assegnate e tutela gli interessi del Consorzio. 2. Il dipendente deve dedicare alla sua funzione tutto il tempo di lavoro stabilito dal presente regolamento. Egli è responsabile del servizio affidatogli. 3. Il superiore è responsabile degli ordini che impartisce. 4. In caso di supplenza effettiva ininterrotta e completa di un dipendente di classe superiore, ordinata dalla Delegazione consortile, il supplente ha diritto, oltre allo stipendio, a partire dall'inizio del secondo mese, ad un'indennità pari alla differenza fra il suo stipendio e quello del supplito, tenuto conto degli anni di servizio. L'indennità concessa termina a supplenza ultimata. 5. Il dipendente non può abbandonare il posto di lavoro senza il consenso del Direttore o chi lo rappresenta in delega. 6. Il dipendente deve mostrarsi degno della stima e della fiducia richieste dalla sua funzione pubblica, tenendo un comportamento corretto e dignitoso anche nella vita privata. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Il dipendente svolge personalmente, con impegno, in idoneo stato psicofisico sia durante l'orario di lavoro che nei periodi di picchetto, con diligenza e cortesia le mansioni a lui assegnate, e tutela gli interessi del Consorzio. 2. <i>invariato</i> 3. <i>invariato</i> 4. <i>invariato</i> 5. Il dipendente non può abbandonare il posto di lavoro senza il consenso del Direttore o di chi lo rappresenta in delega 6. <i>invariato</i>

Commento:

- con la modifica proposta al cpv 1 si è voluto esplicitare l'obbligo di idoneo stato psicofisico durante il normale tempo di lavoro e durante i turni di picchetto

Versione attuale	Proposta nuovo ROD
<p>Art. 16 Formazione permanente</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. E' dovere di ogni dipendente, in particolare di ogni funzionario dirigente, partecipare ai corsi di formazione, aggiornamento e perfezionamento professionale. 2. La Delegazione consortile, e per esso il Direttore, incoraggia e sostiene l'esperienza esterna e promuove la formazione permanente dei collaboratori allo scopo: <ol style="list-style-type: none"> a) di migliorare le capacità di rispondere in modo adeguato e aggiornato alle esigenze dell'utenza; b) di favorire l'acquisizione di nuove tecniche di lavoro; c) di incentivare lo sviluppo della professionalità. 3. Il dipendente ha diritto a cinque giorni annui di congedo pagato per la formazione permanente ai sensi del presente articolo. 4. La Delegazione consortile ha la facoltà di regolamentare mediante ordinanza la sua partecipazione finanziaria e la compensazione del tempo necessario alla formazione dei dipendenti. 	<p>Art. 16 Formazione permanente</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. È dovere di ogni dipendente partecipare ai corsi di formazione, aggiornamento e perfezionamento professionale definiti obbligatori dalla Delegazione consortile. 2. La Delegazione consortile, e per essa il Direttore, promuove la formazione permanente dei collaboratori. <p><i>(3.) abrogato</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 3. La Delegazione consortile regolamenta la partecipazione finanziaria, le modalità per l'eventuale recupero dei costi e la compensazione del tempo necessario alla formazione dei dipendenti.

Commento:

- cpv 1: la formazione è promossa per tutti i dipendenti e non in maniera particolare per i funzionari dirigenti. Questo capoverso è stato adattato, rispetto al progetto messo in consultazione il 25.06.2020, sulla base delle osservazioni SEL del 24.07.2020
- cpv 2: semplificato nella misura in cui gli obiettivi della formazione sono impliciti;
- cpv 3: abrogato perché trattandosi di obblighi, le assenze per formazione non costituiscono congedi effettivi e non sono quindi da limitare a priori. Le assenze per formazione sono regolate in base al nuovo cpv 3 e all'art. 48.
- il nuovo cpv 3 è stato adattato, rispetto al progetto messo in consultazione il 25.06.2020, sulla base delle osservazioni SEL del 24.07.2020.

Versione attuale	Proposta nuovo ROD
Sezione B: Sorveglianza e violazione dei doveri di servizio	Sezione B: Sorveglianza e violazione dei doveri di servizio
Art. 17 Sorveglianza disciplinare 1. Il Direttore è il capo del personale del Consorzio ed è responsabile della sorveglianza dei dipendenti. 2. I quadri intermedi vigilano sull'operato dei loro subordinati, informando regolarmente i propri superiori per la via di servizio.	Art. 17 Sorveglianza disciplinare (1.) <i>invariato</i> 2. <i>abrogato</i>

Commento:

- cpv 2: l'attuale formulazione non trova applicazione nell'organigramma CDAM

Versione attuale	Proposta nuovo ROD
Art. 18 Sanzioni disciplinari Le trasgressioni ai doveri di servizio sono punite dalla Delegazione consortile con le seguenti sanzioni disciplinari, riservata l'azione penale: a) l'ammonimento; b) la multa fino a fr. 500.--; c) il collocamento temporaneo in situazione provvisoria; d) il trasferimento ad altra funzione; e) la sospensione dall'impiego con privazione totale o parziale dello stipendio per un periodo massimo di tre mesi; f) la sospensione per un tempo determinato dell'assegnazione degli aumenti ordinari di stipendio; g) l'assegnazione temporanea a una classe inferiore dell'organico; h) la destituzione.	Art. 18 Sanzioni disciplinari <i>La violazione dei doveri di servizio, la trascuranza e la negligenza nell'adempimento delle mansioni assegnate, sono punite dalla Delegazione consortile con le sanzioni disciplinari ai sensi dell'art. 134 LOC, riservata l'azione penale.</i>

Commento:

- l'art. 18 è stato riformulato rimandando direttamente all'art. 134 LOC.

Versione attuale	Proposta nuovo ROD
Art. 19 Inchiesta e rimedi giuridici 1. L'applicazione delle sanzioni disciplinari è preceduta da un'inchiesta. 2. Il dipendente ha diritto di giustificarsi, di farsi assistere, di prendere visione dell'incarto che lo concerne e di chiedere un complemento d'inchiesta. 3. Tutte le sanzioni devono essergli comunicate per iscritto e motivate, con l'indicazione dei mezzi e dei termini di ricorso. 4. Contro i provvedimenti è dato ricorso entro 30 giorni al Consiglio di Stato, la cui decisione è appellabile al Tribunale cantonale amministrativo.	Art. 19 Inchiesta e rimedi giuridici 1. <i>invariato</i> 2. <i>invariato</i> 3. <i>invariato</i> 4. <i>invariato</i> 5. L'inchiesta 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.

Commento:

- il nuovo cpv 5 richiama il caso di un inchiesta congiunta anche sulla base della Legge sulla responsabilità civile degli enti pubblici e degli agenti pubblici. Si veda anche l'art. 23.

Versione attuale	Proposta nuovo ROD
Art. 20 Misure cautelari 1. Durante l'inchiesta, è facoltà della Delegazione consortile sospendere provvisoriamente il dipendente dalla carica e privarlo totalmente o parzialmente dello stipendio. 2. Tale misura è applicabile anche nel caso in cui l'autorità giudiziaria notifica alla Delegazione consortile l'apertura di un procedimento penale a carico di un dipendente, eccettuati i casi senza rilevanza per la funzione.	Art. 20 Misure cautelari 1. Durante l'inchiesta, è facoltà della Delegazione consortile sospendere provvisoriamente il dipendente dalla carica. 2. <i>invariato</i>

- il cpv 1 è stato aggiornato sulla base delle osservazioni del Municipio di Mendrisio, per essere allineato con l'attuale formulazione dell'art. 134 pcv 4 LOC.

Versione attuale	Proposta nuovo ROD
	<p>Art. 21 Prescrizione 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>

Commento:

- il nuovo art. 21, allineato con i disposti della LOC, limita temporalmente la possibilità di applicare gli artt. 19 e 20

Versione attuale	Proposta nuovo ROD
<p>Art. 21 Commisurazione Nello stabilire i provvedimenti disciplinari si tiene conto della colpa, dei motivi, della condotta precedente, del grado e della responsabilità del dipendente come pure dell'estensione e dell'importanza degli interessi di servizio lesi o compromessi.</p>	<p>Art. 22 Commisurazione <i>invariato</i></p>
<p>Art. 22 Responsabilità per danni 1. La responsabilità per danni causati al Consorzio e a terzi dal dipendente, nell'esercizio delle sue funzioni, è retta dalla legge cantonale sulla responsabilità civile degli enti pubblici e degli agenti pubblici del 24 ottobre 1998. Sono riservate le disposizioni imperative di diritto federale. 2. Il Consorzio che ha risarcito il danneggiato ha il diritto di regresso contro il proprio dipendente che ha cagionato il danno intenzionalmente o per colpa grave.</p>	<p>Art. 23 Responsabilità per danni <i>invariato</i></p>

Versione attuale	Proposta nuovo ROD																		
Capitolo IV: Diritti del dipendente	Capitolo IV: Diritti del dipendente																		
Sezione A: Stipendio, promozione, indennità, gratificazioni	Sezione A: Stipendio, promozione, indennità, gratificazioni																		
Art. 23 Scala degli stipendi La scala degli stipendi del personale del Consorzio, comprendente la tredicesima mensilità, corrisponde alla scala degli stipendi dei dipendenti dello Stato	Art. 24 Scala degli stipendi 1. Le classi di stipendio annuo dei dipendenti del Consorzio sono stabilite come segue: <table border="1"> <thead> <tr> <th>Classe</th> <th>Minimo</th> <th>Massimo</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>50'000.-</td> <td>72'000.-</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>55'000.-</td> <td>85'000.-</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>65'000.-</td> <td>88'000.-</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>70'000.-</td> <td>100'000.-</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>90'000.-</td> <td>150'000.-</td> </tr> </tbody> </table> 2. Le classi 1,2 e 3 sono composte da 15 aumenti suddivisi in 3 livelli, mentre le classi 4 e 5 sono composte da 20 aumenti suddivisi in 4 livelli, come riportato nell'Allegato. 3. La scala degli stipendi verrà adeguata annualmente all'indice nazionale dei prezzi al consumo, tenuto conto delle disposizioni della Delegazione consortile.	Classe	Minimo	Massimo	1	50'000.-	72'000.-	2	55'000.-	85'000.-	3	65'000.-	88'000.-	4	70'000.-	100'000.-	5	90'000.-	150'000.-
Classe	Minimo	Massimo																	
1	50'000.-	72'000.-																	
2	55'000.-	85'000.-																	
3	65'000.-	88'000.-																	
4	70'000.-	100'000.-																	
5	90'000.-	150'000.-																	

Commento:

- L'attuale ROD fa esplicito riferimento alle classi di stipendio cantonali. Queste sono però state integralmente modificate con l'entrata in vigore il 1° gennaio 2018 della modifica della Legge sugli stipendi degli impiegati dello Stato del 23 gennaio 2017. Da qui la necessità di aggiornare le classi di stipendio.
 La trasposizione delle attuali fasce salariali nelle nuove classi di stipendio cantonali risulta praticamente impossibile. La Delegazione ha quindi ritenuto di mantenere sostanzialmente invariate le forchette di stipendio attuali (v. tabella sottostante). Riprendendo il concetto cantonale, si propone l'introduzione del principio "1 classe 1 funzione".

Per tutte queste ragioni la Delegazione ha ritenuto opportuna la creazione di 5 classi di stipendio ad hoc (nuovo cpv 1). Di seguito il confronto tra le attuali fasce di stipendio (per le funzioni mantenute), e la corrispettiva nuova classe.

Le classi 1, 2 e 3 prevedono 15 scatti suddivisi in 3 livelli, mentre le classi 4 e 5 ne prevedono 20 suddivisi in 4 livelli.

Anche in questo caso si riprende il concetto adottato a livello cantonale secondo cui gli scatti sono più consistenti nella parte iniziale della carriera e decrescono con il passare degli anni. Questo aspetto si può vedere nella tabella riportata in Allegato.

Versione attuale	Proposta nuovo ROD
<p>Art. 25 Requisiti</p> <p>1. Per le seguenti funzioni sono stabiliti quali requisiti di nomina:</p> <p>a) Direttore – capo esercizio impianto: titolo accademico, diploma federale di gestore di impianti di depurazione</p> <p>b) Segretario amministrativo: titolo accademico, subordinatamente SUPSI</p> <p>2. E' data facoltà alla Delegazione consortile di definire dei titoli equipollenti.</p> <p>3. Nel caso in cui, a seguito del concorso, non possa essere designato un candidato in possesso dei requisiti stabiliti dal cpv. 1, la Delegazione consortile può prevedere per il nuovo concorso requisiti diversi.</p>	<p>Art. 26 Requisiti</p> <p>1. Per le seguenti funzioni sono stabiliti quali requisiti di nomina:</p> <p>a) Direttore – Segretario consortile: titolo accademico, preferibilmente in ambito tecnico;</p> <p>b) Capoesercizio: operaio qualificato con diploma federale di gestore di impianti di depurazione e almeno cinque anni di esperienza presso un impianto di depurazione delle acque;</p> <p>c) Sostituto capoesercizio: operaio qualificato con almeno cinque anni di esperienza presso un impianto di depurazione delle acque;</p> <p>d) Operaio di manutenzione qualificato: AFC in ambito elettrico, meccanico o idraulico. In subordine adeguate capacità, a giudizio della Delegazione consortile, verificate su un arco di tempo pluriennale presso un impianto di depurazione delle acque;</p> <p>e) Collaboratore amministrativo: AFC di scuola commerciale o in subordine comprovata esperienza e capacità.</p> <p>2. <i>invariato</i></p> <p>3. <i>invariato</i></p>

Commento:

- l'art. 26 illustra i requisiti richiesti per le singole funzioni, tranne per la figura dell'operaio di manutenzione generico, per la quale non si ritiene necessario imporre degli specifici requisiti

Versione attuale	Proposta nuovo ROD
<p>Art. 26 Stipendio iniziale</p> <p>1. Lo stipendio iniziale è fissato all'atto di nomina e corrisponde al minimo della classe prevista per la rispettiva funzione.</p> <p>2. La Delegazione consortile può stabilire uno stipendio iniziale maggiore, quando ciò è giustificato da circostanze speciali, come l'esercizio di una funzione analoga presso altre amministrazioni pubbliche, preparazione speciale, capacità e condizioni particolari o di mercato.</p>	<p>Art. 27 Stipendio iniziale</p> <p>1. <i>invariato</i></p> <p>2. La Delegazione consortile può stabilire uno stipendio iniziale superiore, quando ciò è giustificato da esperienza con funzione analoga, da preparazione speciale, da capacità particolari o da condizioni di mercato.</p>

Commento: cpv 2 riformulato ma mantenuto nel concetto.

Versione attuale	Proposta nuovo ROD
<p>Art. 27 Aumenti annuali</p> <ol style="list-style-type: none"> Al dipendente è riconosciuto un aumento ordinario dello stipendio (scatto), riservato il cpv. 2 del presente articolo. Sentito il parere del Capo del personale e in funzione delle qualifiche, la Delegazione consortile può negare l'aumento annuale ad un dipendente che non svolge in modo soddisfacente la sua funzione. L'aumento è concesso all'inizio di ogni anno civile sino al raggiungimento del massimo della relativa classe di organico. Gli aumenti annuali decorrono dal 1° gennaio di ogni anno. Se l'assunzione è avvenuta nel primo semestre, il periodo annuale viene conteggiato a partire dal 1° gennaio dell'anno in corso; se nel secondo, dal 1° gennaio dell'anno successivo. 	<p>Art. 28 Aumenti annuali</p> <ol style="list-style-type: none"> <i>invariato</i> Sentito il parere del Direttore e in funzione delle qualifiche, la Delegazione consortile può negare l'aumento annuale ad un dipendente che non svolge in modo soddisfacente la sua funzione. <i>invariato</i> 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 vale anche per le interruzioni di servizio non pagate. Durante il periodo di prova non sono concessi aumenti. La Delegazione consortile può concedere l'anticipo di uno o più aumenti annuali ai dipendenti che forniscono prestazioni superiori alle aspettative della relativa funzione.

Commento:

- alcuni cpv sono stati meglio precisati
- il contenuto del cpv 6 è già presente nell'attuale art. 28
- il cpv 6 è stato adattato, rispetto al progetto messo in consultazione il 25.06.2020, sulla base delle osservazioni SEL del 24.07.2020.

Versione attuale	Proposta nuovo ROD
<p>Art. 28 Promozione</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La Delegazione consortile procede alla promozione dei dipendenti secondo l'esito della qualifica personale. 2. La promozione ad una classe superiore avviene secondo le seguenti direttive: <ol style="list-style-type: none"> a) coloro che, assunti secondo l'art. 26 cpv. 1, hanno raggiunto un livello di prestazione individuale corrispondente alle aspettative medie previste dal relativo servizio o settore e almeno cinque anni di attività sono promossi alla classe superiore. Se le prestazioni sono superiori alla media, la Delegazione consortile può promuovere il dipendente alla classe superiore dopo almeno due anni di attività; b) coloro che, inseriti nella classe superiore da almeno cinque anni, hanno raggiunto un livello di prestazione individuale costantemente superiore alle aspettative medie definite dal relativo servizio o settore, sono promossi alla classe successiva. 3. La Delegazione consortile può inoltre promuovere alla classe di eccellenza, ossia quella tra le parentesi, il dipendente che ha raggiunto un livello di prestazione individuale costantemente superiore alle aspettative medie definite dal relativo servizio o settore ed è in possesso dei requisiti professionali minimi sanciti dall'art. 25. 4. La promozione ad una classe superiore non presuppone il mantenimento degli aumenti annuali, conseguiti nella classe precedente. Il nuovo stipendio corrisponde almeno allo stipendio precedente incrementato di un aumento annuale secondo l'art. 27. 5. La Delegazione consortile può concedere l'anticipo di uno o più aumenti annuali. 	<p>Art. 29 Promozione</p> <p>1. Per le promozioni di dipendenti ad altra funzione, la Delegazione consortile può prescindere dalla pubblicazione del concorso.</p> <p>In caso di promozione ad una nuova funzione il dipendente viene inserito nella corrispettiva classe di retribuzione. Il nuovo stipendio corrisponde almeno allo stipendio precedente di regola incrementato di un aumento annuale secondo l'art. 28.</p>

Commento:

- i cpv 2, 3 e 4 sono abrogati perché fanno riferimento alle vecchie classi di stipendio
- il cpv 1 presente nel progetto messo in consultazione il 25.06.2020, è stato stralciato sulla base delle osservazioni SEL del 24.07.2020. Vedi inoltre le modifiche dell'art. 6 cpv 3.
- il nuovo testo fa riferimento ai concetti già presenti nell'attuale art. 29
- il cpv 5 è stato spostato nell'art. 28

Versione attuale	Proposta nuovo ROD
Art. 29 Promozione tramite mutamento di funzione 1. Per le promozioni di dipendenti ad altra funzione di carriera interna la Delegazione consortile può prescindere dalla pubblicazione del concorso. 2. In caso di promozione ad una nuova funzione il dipendente sarà inserito nella corrispondente fascia di retribuzione ed il suo stipendio verrà adeguato secondo i criteri dell'art. 28 cpv. 4. 3. L'occupazione di una nuova funzione da parte di un dipendente presuppone l'effettivo adeguamento della sua attività precedente a quanto prescritto dal capitolato d'onori concernente la nuova funzione.	<i>parzialmente abrogato / integrato nel nuovo art. 28.</i>

Versione attuale	Proposta nuovo ROD
Art. 30 Qualifiche 1. La Delegazione consortile introduce un sistema di qualifica periodica del personale. 2. I rapporti di qualifica devono essere discussi con il dipendente. 3. Le promozioni devono avvenire secondo uno specifico rapporto di qualifica.	Art. 30 Qualifiche <i>(1.) La Delegazione consortile attua un sistema di qualifica periodica discusso con il dipendente</i> <i>2. abrogato</i> <i>3. abrogato</i>

Commento:

- il testo proposto è ritenuto esaustivo, visto il contenuto degli artt. 28 e 29.

Versione attuale	Proposta nuovo ROD
Art. 31 Indennità 1. Il dipendente ha diritto agli assegni di famiglia previsti dalla legge cantonale sugli assegni di famiglia (LAF). 2. In deroga alla LAF, il diritto all'indennità può essere fatto valere fino al compimento del venticinquesimo anno d'età per i figli all'apprendistato o agli studi.	Art. 31 Indennità <i>(1) Il dipendente ha diritto agli assegni di famiglia previsti dalla Legge cantonale sugli assegni di famiglia.</i> <i>2. abrogato</i>

Commento:

- il cpv 2 è stato abrogato perché già regolato nella Legge federale sugli assegni familiari (LAFam)

Versione attuale	Proposta nuovo ROD
	<p>Art. 32 Rimborsi</p> <p>1. Le spese di trasferta sostenute dal dipendente per interventi di picchetto o giustificati spostamenti fuori sede, vengono rimborsate integralmente nel caso di utilizzo di mezzi pubblici e, per l'utilizzo di mezzi privati, secondo una tariffa di 0.70 CHF al km.</p> <p>2. Altre spese giustificate, sostenute dal dipendente per formazione, aggiornamento professionale o altri validi motivi inerenti l'attività lavorativa a giudizio del Direttore, sono rimborsate integralmente.</p>

Commento:

- la Delegazione ha ritenuto opportuno introdurre un articolo relativo ai rimborsi per le spese vive sostenute dal dipendente, che quindi non riguardano solo il servizio di picchetto. Il rimborso delle spese di trasferta con mezzi privati è invariato.
- Il cpv 2 è stato introdotto per eventuali altre spese assunte dal dipendente per ragioni formative o simili precisando, a seguito delle osservazioni SEL del 24.07.2020, che le spese devono essere *giustificate*.
-

Versione attuale	Proposta nuovo ROD
<p>Art. 32 Indennità per economia domestica</p> <p>1. Il dipendente coniugato, con figli riconosciuti ai fini dell'indennità per figli di cui all'art. 31, ha diritto ad un'indennità per economia domestica purché l'altro coniuge non percepisca a sua volta analoga indennità. L'importo riconosciuto dell'indennità è di Fr. 1'920.- annui (Fr. 160.- mensili) e si estingue con il compimento del 12.mo anno del figlio.</p> <p>2. Hanno pure diritto all'indennità per economia domestica il coniuge superstite, il coniuge separato o divorziato, la nubile ed il celibe aventi a carico figli che adempiono i requisiti di cui al capoverso precedente.</p>	<p><i>abrogato</i></p>

Commento:

- in coerenza con quanto fatto a livello di amministrazione cantonale, questa indennità non viene più prevista

Versione attuale	Proposta nuovo ROD
Art. 33 Gratificazioni per anzianità di servizio 1. Dopo 20 anni di servizio e successivamente ogni 5 anni, al dipendente è accordata una gratificazione pari ad un mese di stipendio. 2. Il dipendente può convertire l'intera gratifica, o parte di essa, in congedo pagato, compatibilmente con le esigenze del servizio, previo consenso della Delegazione consortile. 3. Ad un mese di stipendio corrispondono 22 giorni lavorativi di congedo. 4. In caso di pensionamento la gratifica è concessa nella misura di un quinto per ogni anno intero di servizio dopo l'anno in cui venne percepita l'ultima gratifica.	Art. 33 Gratificazioni per anzianità di servizio 1. <i>invariato</i> 2. Il dipendente può convertire l'intera gratifica, o parte di essa, in congedo pagato, compatibilmente con le esigenze del servizio, previo consenso del Direttore, da usufruire entro un termine di 4 anni. 3. <i>invariato</i> 4. <i>invariato</i>

Commento:

- con la modifica del cpv 2 si precisa che il dipendente può, a determinate condizioni, tramutare tutta la gratifica in congedo pagato, ma ne deve fruire entro 4 anni

Versione attuale	Proposta nuovo ROD
	Art. 34 Gratificazioni per prestazioni eccezionali Ai dipendenti che si sono distinti per prestazioni particolarmente elevate e straordinarie la Delegazione consortile può accordare una gratificazione straordinaria unica, non assicurabile all'Istituto di previdenza.

Commento:

- questo nuovo articolo, ispirato all'art. 18 LStip, è proposto come misura per premiare puntualmente i dipendenti particolarmente meritevoli senza far capo ad anticipi di scatto, possibili in base all'art. 28 cpv 6.

Versione attuale	Proposta nuovo ROD
Art. 34 Indennità in caso di decesso 1. Alla morte del dipendente, ai suoi superstiti, oltre alle eventuali prestazioni dell'Istituto di previdenza, sarà versato lo stipendio, comprensivo del carovita ed ogni altra indennità ricorrente, per altri tre mesi oltre quello in cui si è verificato l'evento. 2. Per superstiti si intendono: a) il coniuge; b) i figli minorenni; c) il convivente, se questo viveva da almeno 5 anni con il defunto nello stesso nucleo domestico o avesse a suo tempo concluso un contratto di unione domestica registrata; d) i genitori di cui il defunto era sostegno; e) le altre persone verso le quali il dipendente adempiva un obbligo di assistenza	Art. 35 Indennità in caso di decesso 1. <i>invariato</i> 2. Per superstiti si intendono: a) il coniuge o il partner registrato; b) i figli minorenni per i quali il dipendente percepisce assegni secondo l'art. 31; c) il convivente, se questo viveva da almeno 5 anni con il defunto nello stesso nucleo domestico; d) <i>invariato</i> e) <i>invariato</i>

Commento:

- il cpv 2 è stato in parte riformulato per maggior chiarezza

Versione attuale	Proposta nuovo ROD
Sezione B: Stipendio in caso di assenza Art. 35 Assenza per malattia 1. In caso di malattia professionale e non professionale il dipendente ha diritto: a) all'intero stipendio per 720 giorni in un periodo di calendario di 900 giorni consecutivi b) all'indennità familiare e alle allocazioni per i figli e le persone assistite senza riduzione. 2. In caso di capacità lavorativa limitata, il grado di presenza sul lavoro o la riduzione delle prestazioni devono essere precisate dal medico, con il certificato che dovrà essere presentato nel termine di tre giorni. 3. La Delegazione consortile può richiedere il certificato medico anche in caso di assenze inferiori ai tre giorni, se queste si ripetono con frequenza, o per fondati motivi.	Sezione B: Stipendio in caso di assenza Art. 36 Assenza per malattia o infortunio 1. In caso di malattia o infortunio , professionale e non professionale, il dipendente ha diritto: a) all'intero stipendio per 720 giorni in un periodo di calendario di 900 giorni consecutivi; b) alle indennità previste dall'art. 31. 2. In caso di capacità lavorativa limitata, il grado di presenza sul lavoro o la riduzione delle prestazioni devono essere precisate dal medico, con il certificato che dovrà essere presentato a partire dal quarto giorno. 3. <i>invariato</i>

<p>4. La Delegazione consortile può ordinare, in ogni momento, un controllo presso il suo medico di fiducia.</p> <p>5. Le assenze per malattia, interrotte dalla ripresa del lavoro per un tempo inferiore a 30 giorni, si ritengono continuate.</p> <p>6. Se l'assenza si protrae per oltre due anni, senza interruzione, il dipendente è ritenuto dimissionario, nel qual caso tornano applicabili le disposizioni sull'Istituto di previdenza.</p>	<p>4. <i>invariato</i></p> <p>(5). <i>abrogato</i></p> <p>5. <i>invariato</i></p>
---	---

Commento:

- il cpv 5, presente nel progetto messo in consultazione il 25.06.2020, è stato abrogato sulla base delle osservazioni SEL del 24.07.2020, in quanto è sufficiente quanto indicato al cpv 1 lett. a).

<p>Art. 36 Assenza per infortunio</p> <p>1. In caso di infortunio non professionale la Delegazione consortile verserà al dipendente le indennità di cui all'art. 35, ma in ogni caso almeno quanto percepito dall'assicurazione.</p> <p>2. In caso di assenza per infortunio professionale o per evento di cui risponde l'assicurazione militare, il dipendente percepisce l'intero stipendio per due anni. Le indennità per economia domestica e per i figli non sono soggette a riduzione.</p> <p>3. Le assenze, interrotte dalla ripresa del lavoro per un tempo inferiore a 30 giorni, si ritengono continuate.</p> <p>4. Se l'assenza si protrae per oltre due anni, senza interruzione, il dipendente è ritenuto dimissionario, nel qual caso tornano applicabili le disposizioni sull'Istituto di previdenza.</p>	<p><i>integrato nel nuovo art. 36</i></p>
---	---

Commento:

- dal momento che i contenuti degli attuali artt. 35 e 36 sono uguali, sono stati raggruppati in un unico articolo

Versione attuale	Proposta nuovo ROD
<p>Art. 37 Assenza per servizio militare</p> <p>Durante le assenze per servizio militare obbligatorio, protezione civile obbligatoria e servizio civile, i dipendenti hanno diritto:</p> <p>a) allo stipendio intero durante i corsi di ripetizione e per la durata di 30 giorni nel corso di un anno, durante la scuola reclute o altri corsi, e in seguito:</p> <p>b) al 75% dello stipendio se celibi, vedovi, separati o divorziati senza obblighi di assistenza;</p> <p>c) al 90% dello stipendio se sposati oppure se celibi, vedovi, separati o divorziati con obblighi di assistenza.</p>	<p>Art. 37 Assenza per servizio militare</p> <p>Durante le assenze per servizio militare obbligatorio, protezione civile obbligatoria e servizio civile sostitutivo, i dipendenti hanno diritto:</p> <p>a) <i>invariato</i></p> <p>b) <i>invariato</i></p> <p>c) <i>invariato</i></p>

Commento:

- precisazione introdotta sulla base delle osservazioni SEL del 24.07.2020

<p>Art. 38 Surrogazione</p> <p>1. Se il dipendente, durante la malattia o l'infortunio non professionale, percepisce l'intero stipendio, le prestazioni assicurative eccedenti sono a favore del Consorzio, al massimo fino all'importo da questo versato.</p> <p>2. Le indennità percepite dal dipendente durante il servizio militare, di protezione civile e servizio civile rimangono al Consorzio.</p>	<p>Art. 38 Surrogazione</p> <p><i>invariato</i></p>
--	--

Versione attuale	Proposta nuovo ROD
<p>Sezione C: Previdenza ed assicurazioni</p> <p>Art. 39 Cassa pensione</p> <p>I dipendenti del Consorzio sono affiliati all'Istituto di previdenza del Canton Ticino, alle condizioni previste dalla relativa legge cantonale entrata in vigore il 1 gennaio 2013 nonché del relativo regolamento di applicazione.</p>	<p>Sezione C: Previdenza ed assicurazioni</p> <p>Art. 39 Cassa pensione</p> <p>1) I dipendenti del Consorzio sono affiliati a un istituto di previdenza stabilito dalla Delegazione consortile.</p> <p>2) In caso di cambiamento di istituto sono garantiti i diritti acquisiti.</p>

Commento:

- l'articolo è stato riformulato per garantire flessibilità nella scelta dell'istituto di previdenza, ritenuta la garanzia dei diritti acquisiti dei dipendenti (capitale e trattamento)

Versione attuale	Proposta nuovo ROD
Art. 40 Assicurazione contro gli infortuni 1. I dipendenti del Consorzio sono assicurati contro i rischi dell'infortunio professionale e non professionale e delle malattie professionali, sulla base della legislazione federale in materia. 2. Il premio per l'assicurazione dei rischi professionali e quello per l'assicurazione dei rischi non professionali è a carico del Consorzio.	Art. 40 Assicurazione contro gli infortuni 1. <i>invariato</i> 2. I premi di cui alla cifra 1 sono a carico del Consorzio.

Commento: il cpv 2 è stato adattato, rispetto al progetto messo in consultazione il 25.06.2020, sulla base delle osservazioni SEL del 24.07.2020.

Versione attuale	Proposta nuovo ROD
Sezione D: Durata del lavoro e lavoro straordinario Art. 41 Orario di lavoro 1. L'orario normale di lavoro è di 42 ore settimanali. 2. La ripartizione sull'arco della settimana, come pure la definizione dell'orario giornaliero e delle pause sono di competenza della Delegazione consortile, che può adottare disposizioni particolari secondo le esigenze dei servizi. 3. Le fasce orarie sono regolate dalla Delegazione consortile. 4. Laddove le condizioni organizzative del lavoro lo permettono, la Delegazione consortile può introdurre l'orario flessibile o differenziato con apposita disposizione. 5. In caso di necessità, la Delegazione consortile può obbligare i dipendenti a prestare la loro attività anche oltre il normale orario di lavoro. 6. La Delegazione consortile ha la facoltà di delegare la competenza prevista al cpv. 5 al Direttore.	Sezione D: Durata del lavoro e lavoro straordinario Art. 41 Orario di lavoro 1. L'orario normale di lavoro è di 40 ore settimanali. 2. La ripartizione sull'arco della settimana, come pure la definizione dell'orario giornaliero e delle pause sono di competenza del Direttore , che può adottare disposizioni particolari secondo le esigenze di servizio. (3). abrogato (4). abrogato 3. In caso di necessità, il Direttore può obbligare i dipendenti a prestare la loro attività anche oltre il normale orario di lavoro. 6. abrogato

Commento:

- si prospetta la settimana lavorativa di 40 ore come già avviene per i principali centri e aziende comunali del Mendrisiotto. Preliminarmente, sentiti il Direttore e tutti i collaboratori, si è appurato che ottimizzando la gestione del tempo il lavoro sarà svolto senza causare ore supplementari (picchetti esclusi).
- si affida al Direttore la gestione degli aspetti operativi.

Versione attuale	Proposta nuovo ROD
<p>Art. 42 Lavoro straordinario, fuori orario, e indennità di picchetto</p> <p>1. E' considerato lavoro straordinario o fuori orario quello che adempie le seguenti condizioni cumulative:</p> <p>a) supera il normale orario di lavoro settimanale;</p> <p>b) è svolto al di fuori della normale fascia oraria giornaliera;</p> <p>c) è ordinato o giustificato dalla Delegazione consortile, o per delega, dal Direttore.</p> <p>2. Per le prestazioni che adempiono i requisiti di cui al cpv. 1, la Delegazione consortile adotta la seguente forma di compensazione:</p> <p>con altrettante ore o giornate di congedo, da accordare di regola, quando possibile, nella settimana successiva. Inoltre, con un supplemento in congedo (compatibilmente con le esigenze del servizio) o in contanti (sulla base dello stipendio mensile, allocazioni escluse), calcolato come segue:</p> <ul style="list-style-type: none"> • lavoro supplementare giorni feriali diurno + 25%; • lavoro supplementare giorni feriali notturno + 50%; • lavoro supplementare giorni festivi + 100%; <p>3. Il sabato ed i giorni di congedo speciali concessi dalla Delegazione consortile sono considerati giorni festivi.</p> <p>4. L'indennità di picchetto è stabilita tra Fr. 150.— e Fr. 200.— la settimana. Le spese di trasferta sostenute dal dipendente vengono rimborsate secondo una tariffa di Fr. -.70 al km.</p>	<p>Art. 42 Lavoro straordinario/ fuori orario, e indennità di picchetto</p> <p>1. È considerato lavoro straordinario o fuori orario quello che adempie le seguenti condizioni cumulative:</p> <p>a) <i>invariato</i></p> <p>b) <i>invariato</i></p> <p>c) è ordinato o giustificato dal Direttore o, in sua assenza, dal Capoesercizio.</p> <p>2. Per le prestazioni che adempiono i requisiti di cui al cpv. 1, sono riconosciute le seguenti compensazioni:</p> <p>a) Le ore supplementari e quelle effettuate durante il servizio di picchetto sono compensate con altrettante ore di congedo, compatibilmente con le esigenze di servizio, e con le seguenti indennità calcolate sulla base dello stipendio mensile, allocazioni escluse:</p> <ul style="list-style-type: none"> • lavoro supplementare giorni feriali diurno (6:00 -20:00): 25% • lavoro supplementare giorni feriali serale (20:00-23:00): 50% • lavoro supplementare notturno (23:00-6:00) e giorni festivi : 100% <p>b) Il saldo a fine mese eccedente le 30 ore supplementari viene retribuito sulla base dello stipendio mensile, allocazioni escluse.</p> <p>3. I giorni di congedo speciali concessi dalla Delegazione consortile sono considerati giorni festivi.</p> <p>4. Il servizio di picchetto inizia il lunedì mattina alle ore 7:30 e termina il successivo lunedì alle ore 7:30.</p> <p>5. L'indennità di picchetto è compresa tra CHF 200.- e 300.- la settimana ed è stabilita dalla Delegazione consortile.</p> <p>6. Al Direttore è accordata una settimana supplementare di congedo pagato, a titolo di compensazione globale delle ore straordinarie prestate durante il servizio.</p>

Commento:

- con la modifica del cpv. 1 let c) si affida al Direttore la gestione degli aspetti operativi
- i cpv 2 e 3 sono stati aggiornati rispetto al progetto messo in consultazione il 25.06.2020, precisando meglio le condizioni di compensazione delle ore supplementari e formalizzando i principi sin qui sempre applicati
- la nuova let c) del cpv 2 fissa un limite all'accumulo di ore straordinarie
- la nuova formulazione del cpv 3 formalizza la pratica sotto l'egida dell'attuale ROD e riprende l'ordinamento del precedente regolamento
- il cpv 4 precisa la durata del servizio di picchetto
- per l'indennità settimanale di picchetto (cpv 5) si propone di introdurre una forchetta di indennizzo, allineata su quanto avviene presso altri IDA, in modo tale da poter adattare, l'importo senza dover ricorrere ad una modifica del ROD
- il cpv 6 corrisponde all'attuale art. 43
- il rimborso delle spese di trasferta (attuale cpv 4) sono riprese nel nuovo art. 32

Versione attuale	Proposta nuovo ROD
Art. 43 Eccezioni Al Direttore è accordata una settimana supplementare di congedo, a titolo di compensazione globale delle ore straordinarie prestate durante il servizio.	<i>abrogato (integrato nell'art. 42)</i>

Versione attuale	Proposta nuovo ROD
Sezione E: Vacanze e congedi	Sezione E: Vacanze e congedi
Art. 44 Vacanze: in generale 1. I dipendenti hanno diritto alle seguenti vacanze annue: <ul style="list-style-type: none"> • 25 giorni sino a 20 anni compiuti; • 20 giorni sino a 49 anni compiuti; • 25 giorni dall'anno in cui si compiono 50 anni di età; • 30 giorni dall'anno in cui si compiono 60 anni di età. 2. I giorni festivi infrasettimanali, riconosciuti nel DL concernente i giorni festivi nel Cantone, che cadono in giorni lavorativi - dal lunedì al venerdì - non contano come giorni di vacanza. 3. Qualunque sia la natura dell'impiego, il dipendente ha diritto a due giorni di riposo settimanali della durata di 24 ore ciascuno, compatibilmente con le esigenze di servizio e, di regola, consecutivi. Almeno una volta al mese cadranno in sabato e domenica.	Art. 43 Vacanze 1. <i>invariato</i> 2. I giorni festivi stabiliti dalla Legge concernente i giorni festivi ufficiali nel Cantone Ticino non contano come giorni di vacanza. 3. La Delegazione consortile può concedere altri giorni di congedo. 4. Le vacanze devono essere utilizzate secondo un piano da stabilire ogni anno, tenendo in considerazione le richieste del personale e compatibilmente con le esigenze di servizio, d'intesa con il Direttore. 5. Il dipendente deve beneficiare delle vacanze annuali entro il 31 agosto dell'anno successivo. 6. Qualunque sia la natura dell'impiego, il dipendente ha diritto a due giorni di riposo settimanali della durata di 24 ore ciascuno, compatibilmente con le esigenze di servizio e, di regola, consecutivi. Almeno una volta al mese cadranno in sabato e domenica.
Art. 45 Casi particolari 1. Le vacanze devono essere utilizzate secondo un piano da stabilire ogni anno, tenendo in considerazione le richieste del personale compatibilmente con le esigenze del servizio. 2. Il dipendente deve beneficiare delle vacanze annuali entro il 30 giugno dell'anno successivo.	<i>abrogato / integrato nell'art. 43</i>

Commento:

- con la modifica del cpv 2 si fa riferimento alla corretta base legale
- il nuovo cpv 3 esplicita la facoltà della Delegazione di concedere altri giorni di congedo, come di fatto già avviene
- il nuovo cpv 5 riprende il cpv 2 dell'art. 45 e sposta il termine al 31 agosto, perché più realistico rispetto al 30 giugno

Versione attuale	Proposta nuovo ROD
Art. 46 Riduzione in caso di assenza <ol style="list-style-type: none"> 1. Qualora le assenze per servizio militare non obbligatorio, malattia o infortunio non superino, complessivamente, i 30 giorni nel corso dell'anno civile, le vacanze non saranno ridotte. 2. Se nel corso di un anno civile il dipendente è impedito, per i motivi di cui al cpv. 1, di lavorare per più di 30 giorni, la Delegazione consortile può ridurgli la durata delle vacanze di un dodicesimo per ogni mese completo di assenza dal lavoro. 3. Se il dipendente ha lavorato per almeno tre mesi egli avrà comunque diritto ad almeno la metà delle vacanze. 4. In ogni caso dovranno essere concessi almeno 10 giorni lavorativi di vacanza. 	Art. 44 Riduzione in caso di assenza <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>invariato</i> 2. <i>invariato</i> 3. <i>invariato</i> 4. <i>abrogato</i>

Commento:

- il cpv 4 è stato abrogato perché potenzialmente in contrasto con il cpv 3

Versione attuale	Proposta nuovo ROD
Art. 47 Congedi pagati <ol style="list-style-type: none"> 1. Il dipendente ha diritto ai seguenti congedi pagati: <ol style="list-style-type: none"> a) per affari pubblici, sindacali, attività di carattere sociale o corsi di formazione in ambito Gioventù e Sport, al massimo 8 giorni all'anno; b) per matrimonio e unione domestica registrata, 5 giorni consecutivi da effettuare entro tre mesi dalla celebrazione; c) per il decesso del coniuge o del partner registrato, del convivente, di un figlio, di un genitore, di un fratello o di una sorella, 3 giorni; d) per la nascita di un figlio, sono concessi 10 giorni di congedo di cui 5 (non consecutivi o successivi alla nascita) sotto forma di congedo non retribuito, concessi compatibilmente con le esigenze di servizio e) per il decesso di nonni e abiatci, suoceri, generi e nuore, cognati, nipoti e 	Art. 45 Congedi pagati <ol style="list-style-type: none"> 1. Il dipendente ha diritto ai seguenti congedi pagati: <ol style="list-style-type: none"> a) per affari pubblici al massimo 10 giorni lavorativi all'anno; b) per affari sindacali come pure per la formazione sindacale, al massimo 8 giorni lavorativi all'anno; c) per il volontariato sociale e per il volontariato svolto nelle colonie, al massimo 8 giorni lavorativi all'anno; d) per l'attività di sportivo d'élite, come pure per la frequenza dei corsi di Gioventù e Sport 8 giorni lavorativi all'anno; e) per matrimonio e unione domestica registrata, 8 giorni consecutivi da effettuare entro tre mesi dalla celebrazione;

<p>zii e per analoghi gradi di parentela del partner registrato, il giorno del funerale;</p> <p>f) per il matrimonio di figli, fratelli, sorelle e genitori, 1 giorno;</p> <p>g) per trasloco, 1 giorno;</p> <p>h) 3 giorni per la cura dei figli ammalati. In caso di contemporanea assunzione di due coniugi, uno solo beneficia del congedo;</p> <p>i) il tempo strettamente necessario, per giustificati motivi, a giudizio del capo del personale.</p> <p>2. I congedi di cui al cpv. 1 lett. a) sono concessi compatibilmente con le esigenze di servizio e non possono superare, se cumulati, 8 giorni all'anno.</p> <p>3. Ogni dipendente che deve lasciare temporaneamente il lavoro, per una ragione che non sia la malattia, un infortunio o il servizio militare, deve domandare preventivamente il permesso al proprio superiore.</p> <p>4. I permessi sono rilasciati dal Direttore. Se superano i tre giorni, la competenza spetta alla Delegazione consortile, ritenuto che il dipendente deve indirizzare la relativa richiesta al Direttore.</p> <p>5. Le assenze per esigenze private, diverse da quelle elencate al cpv. 1 lett. a) - h), saranno dedotte dalle vacanze.</p>	<p>f) per matrimonio di figli, fratelli, sorelle e genitori, 1 giorno lavorativo;</p> <p>g) congedo paternità per nascite di figli 10 giorni lavorativi;</p> <p>h) per trasloco 1 giorno lavorativo;</p> <p>i) 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;</p> <p>j) per malattia dei figli in età inferiore ai 15 anni, al massimo 5 giorni lavorativi all'anno, con presentazione di un certificato medico a partire dal 4° evento nell'anno o in caso di un singolo evento che duri più di 3 giorni;</p> <p>k) per decesso del coniuge, del partner registrato o di figli 5 giorni lavorativi;</p> <p>l) per decesso dei genitori, di fratelli o sorelle 3 giorni lavorativi;</p> <p>m) per decesso di nonni, suoceri, genero, nuora, cognati, nipoti e zii e per analoghi gradi di parentela del partner registrato, 1 giorno lavorativo;</p> <p>n) il tempo strettamente necessario, per giustificati motivi, a giudizio del Direttore.</p> <p>2. I permessi sono rilasciati dal Direttore, compatibilmente con le esigenze di servizio.</p>
--	---

Commento:

- la regolamentazione dei congedi pagati è stata rivista prendendo spunto dalla LORD e da altri regolamenti consortili

Versione attuale	Proposta nuovo ROD
Art. 48 Congedo maternità ed adozione <ol style="list-style-type: none"> In caso di maternità, la dipendente ha diritto ad un congedo pagato di 16 settimane, di cui almeno 14 dopo il parto. In caso di adozione di bambini estranei alla famiglia il dipendente, per giustificati motivi, ha diritto ad un congedo pagato fino ad un massimo di 6 settimane. In caso di maternità o di adozione, la Delegazione consortile può concedere al/alla dipendente un congedo, totale o parziale, non pagato per un massimo di 9 mesi. 	Art. 46 Congedo maternità ed adozione <ol style="list-style-type: none"> <i>Invariato</i> In caso di adozione di bambini estranei alla famiglia il dipendente, per giustificati motivi, ha diritto ad un congedo pagato fino ad un massimo di 8 settimane. <i>Invariato</i>

Commento:

- rispetto al progetto messo in consultazione il 25.06.2020, il cpv 3 rimane invariato per coerenza con quanto previsto all'art. 47, come suggerito dal Municipio di Mendrisio.

Versione attuale	Proposta nuovo ROD
Art. 49 Occupazione durante la maternità <ol style="list-style-type: none"> Le donne in stato di gravidanza possono essere occupate solo nell'orario normale e possono assentarsi mediante semplice avviso. Le madri allattanti possono essere occupate solo se vi acconsentono. In tal caso possono usufruire, senza retribuzione, del tempo necessario per allattare; è riservato l'art. 60 dell'Ordinanza federale concernente la Legge federale su lavoro (OLL 1). 	Art. 47 Occupazione durante la maternità <ol style="list-style-type: none"> <i>invariato</i> Le madri allattanti hanno diritto a un congedo non pagato, riservato quanto previsto all'articolo 60 dell'Ordinanza 1 concernente la Legge sul lavoro (OLL1), fino ad un massimo di 9 mesi dalla nascita.

Commento:

- il cpv 2 è stato riformulato e completato con la possibilità di un congedo non pagato. La formulazione è stata adattata, rispetto al progetto messo in consultazione il 25.06.2020, sulla base delle osservazioni SEL del 24.07.2020.

Versione attuale	Proposta nuovo ROD
Art. 50 Altri congedi La Delegazione consortile ha la facoltà di concedere congedi pagati o non pagati, per giustificati motivi, in particolare per ragioni di studio, aggiornamento e perfezionamento professionale, sport competitivi e corsi Gioventù e Sport, nonché gravi motivi familiari.	Art. 48 Altri congedi La Delegazione consortile ha la facoltà di concedere congedi pagati o non pagati, in particolare per ragioni di studio o gravi motivi familiari.

Commento:

- con la nuova riformulazione si chiarisce meglio lo scopo dell'art. 48, che non concerne attività sportive e corsi GS, già contemplati nell'art. 45.

Versione attuale	Proposta nuovo ROD
Sezione F: Diritti sindacali Art. 51 Diritto d'associazione 1. Il dipendente ha diritto di appartenere ad associazioni professionali e ad organizzazioni sindacali e di partecipare alle assemblee da queste indette. 2. Le spese riguardanti l'affiliazione ad associazioni professionali, come pure le spese di trasferta e di iscrizione alle relative assemblee, sono a carico del Consorzio.	Sezione F: Diritto d'associazione Art. 49 Diritto d'associazione <i>invariato</i>

Commento:

- il titolo della sezione riprende quello dell'unico articolo che la costituisce

Versione attuale	Proposta nuovo ROD
Capitolo V: Mobilità interna	<i>abrogato</i>
<p>Art. 52 Mobilità interna imposta</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La Delegazione consortile promuove la mobilità interna tenendo conto delle esigenze del personale e di quelle di servizio. 2. Se ragioni di servizio lo esigono, alla Delegazione consortile è data facoltà di assegnare il personale ai diversi servizi, uffici o rami dell'Amministrazione. 3. La Delegazione consortile è tenuta a garantire il rispetto del salario, delle qualifiche e della dignità del dipendente. 4. Il dipendente deve essere sentito. La decisione di trasferimento deve essere motivata e comunicata tempestivamente all'interessato. 	
<p>Art. 53 Mobilità interna richiesta</p> <p>Gli scambi richiesti dai dipendenti, possono essere autorizzati dalla Delegazione consortile quando vi sia l'accordo tra i dipendenti ed il Direttore.</p>	

Commento:

- il capitolo V (artt. 52 e 53) è abrogato perché non pertinente per la realtà del CDAM

Versione attuale	Proposta nuovo ROD
Capitolo VI: Cessazione del rapporto di impiego	Capitolo V: Cessazione del rapporto di impiego
Art. 54 Cessazione del rapporto d'impiego La cessazione del rapporto d'impiego avviene per: a) raggiunto limite d'età; b) dimissioni; c) mancata conferma, ai sensi degli art. 4 ROD e 127 LOC; d) disdetta durante il periodo di prova, ai sensi dell'art. 7; e) destituzione, quale sanzione disciplinare, ai sensi dell'art. 18; f) soppressione della funzione; g) disdetta, per i dipendenti incaricati (art. 10 e 11).	Art. 50 Cessazione del rapporto d'impiego La cessazione del rapporto d'impiego avviene per: a) pensionamento; b) dimissioni; c) <i>abrogato</i> c) disdetta durante il periodo di prova, ai sensi dell'art. 7; d) disdetta; e) destituzione, quale sanzione disciplinare, ai sensi dell'art. 18; f) <i>abrogato</i> g) <i>abrogato</i> g) <i>invalidità</i>

Commento:

- le condizioni di cessazione del rapporto d'impiego sono state aggiornate sulla base degli artt. 4 e 36
- la let f) è stata abrogata coerentemente con l'abrogazione dell'art. 59

Versione attuale	Proposta nuovo ROD
Art. 55 Limite d'età Il rapporto d'impiego cessa, per limiti d'età, al più tardi con la fine del mese civile antecedente l'inizio della rendita AVS.	Art. 51 Limite d'età <i>invariato</i>

Versione attuale	Proposta nuovo ROD
Art. 56 Prepensionamento per ragioni organizzative Se la riorganizzazione interna dell'Amministrazione comporta una riduzione del personale, la Delegazione consortile può adottare, in accordo con gli interessati, le misure atte a promuovere il pensionamento anticipato.	 <i>abrogato</i>

Commento:

- articolo non ritenuto applicabile al contesto CDAM, e quindi abrogato

Versione attuale	Proposta nuovo ROD
Art. 57 Dimissioni 1. Il dipendente può dimettersi in ogni momento dalla sua carica, per la fine di un mese con il preavviso di 3 mesi. 2. Al Direttore - Capo esercizio impianto è richiesto un preavviso di almeno 6 mesi. 3. Su richiesta dell'interessato, la Delegazione consortile può ridurre questi termini. 4. Il prepensionamento richiesto dal dipendente necessita di un preavviso di disdetta di almeno 6 mesi.	Art. 52 Dimissioni 1. <i>invariato</i> 2. Al Direttore – Segretario consortile e al Capo esercizio è richiesto un preavviso di almeno 6 mesi. 3. <i>invariato</i> 4. <i>invariato</i>

Commento:

- precisazioni in base all'art. 25

Versione attuale	Proposta nuovo ROD
Art. 58 Destituzione 1. La destituzione è il licenziamento con effetto immediato e può essere pronunciata soltanto quale sanzione disciplinare, ai sensi dell'art. 18 lett. h). 2. La retribuzione del dipendente destituito cesserà con il giorno del licenziamento.	Art. 53 Destituzione 1. La destituzione è il licenziamento con effetto immediato e può essere pronunciata soltanto quale sanzione disciplinare, ai sensi dell'art. 18. 2. <i>invariato</i>

Versione attuale	Proposta nuovo ROD
<p>Art. 59 Soppressione di funzione</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La Delegazione consortile, con l'accordo del Consiglio consortile, ha la facoltà di sopprimere determinate funzioni o di crearne di nuove. 2. In caso di soppressione della funzione del dipendente nominato: <ol style="list-style-type: none"> a) è pensionato se può essere posto al beneficio della pensione; b) deve essere trasferito ad altra funzione, ritenuto che ciò sia possibile e che l'esame di tale eventualità compete alla Delegazione consortile; c) ha diritto, nel caso non sia possibile il trasferimento ad altra funzione, ad un'indennità corrispondente allo stipendio di un mese per ogni anno di servizio prestato, ritenuto un massimo di 13 mensilità. 3. La Delegazione consortile scioglie il rapporto d'impiego per la fine di un mese, con il preavviso di sei mesi. 	<p><i>abrogato</i></p>

Commento:

- articolo non ritenuto applicabile al contesto CDAM, e quindi abrogato

Versione attuale	Proposta nuovo ROD
<p>Art. 60 Disdetta</p> <p>1. Il rapporto di lavoro con il dipendente incaricato per funzione stabile può essere disdetto, dopo il tempo di prova:</p> <p>a) nel primo anno di servizio, con preavviso di un mese, per la fine di un mese;</p> <p>b) dal secondo al nono anno di servizio incluso, con preavviso di due mesi, per la fine di un mese;</p> <p>c) in seguito, con preavviso di tre mesi, per la fine di un mese.</p> <p>2. Il rapporto di lavoro con il dipendente incaricato per funzione temporanea cessa, senza disdetta, alla scadenza pattuita. Qualora non sia stata specificata una data per la cessazione del rapporto di lavoro, questo può essere disdetto con un mese di preavviso, per la fine di un mese.</p>	<p>Art. 54 Disdetta</p> <p>1. Il rapporto di lavoro con il dipendente nominato può essere disdetto per giustificati motivi, dopo il termine di prova, con preavviso di 3 mesi per la fine di un mese.</p> <p>2. Il termine di preavviso nei confronti dei dipendenti nominati con almeno 15 anni di servizio, 45 anni di età, del Direttore-Segretario e del Capoesercizio è di 6 mesi.</p> <p>3. <i>invariato</i></p>

Commento:

- l'articolo è stato aggiornato in conseguenza alla modifica dell'art.4
- i cpv 1 e 2 sono stati adattati, rispetto al progetto messo in consultazione il 25.06.2020, sulla base delle osservazioni SEL del 24.07.2020.

Versione attuale	Proposta nuovo ROD
Titolo secondo: disposizioni speciali, transitorie e finali	Titolo secondo: disposizioni finali
Art. 61 Applicazione ROD e diritto suppletorio 1. Ogni dipendente è sottoposto al presente ROD ed al capitolato d'oneri in sede di nomina riservate le norme dell'art. 62. 2. Ogni modifica dovrà essere comunicata tempestivamente per iscritto a tutti i dipendenti. 3. Per quanto non previsto dal presente regolamento si applicano le disposizioni del codice delle obbligazioni e della legge federale sul lavoro quale diritto pubblico suppletorio.	Art. 55 Diritto suppletorio <i>spostato nell'art. 56</i> <i>spostato nell'art. 56</i> <i>invariato</i>

Commento:

- questo articolo si limita ad indicare il diritto suppletorio, mentre le disposizioni di applicazione sono unificate nell'art. 56

Versione attuale	Proposta nuovo ROD
Art. 62 Mansioni integrative Se ragioni di servizio lo esigono, la Delegazione consortile può assegnare al dipendente, nel limite dell'orario normale di lavoro, oltre agli uffici derivanti dall'atto di nomina, altre mansioni o incarichi senza che gli sia dovuto compenso alcuno.	Art. 12 Mansioni integrative <i>Invariato</i>

Commento:

- l'attuale art. 62 è stato spostato nell'art. 12, nel Capitolo III - Sezione A *Doveri di servizio*, posizione ritenuta più consona rispetto all'attuale Titolo secondo.

Versione attuale	Proposta nuovo ROD
Art. 63 Norme di applicazione 1. La Delegazione consortile adotta le disposizioni necessarie per l'applicazione del presente regolamento. 2. Mediante speciale ordinanza di servizio, la Delegazione consortile fisserà il mansionario. 3. Il dipendente è tenuto a rispettare le specifiche direttive interne inerenti la sicurezza sul lavoro.	Art. 56 Norme di applicazione 1. <i>invariato</i> 2. Ogni dipendente è sottoposto al presente ROD ed al proprio capitolato d'oneri. 3. <i>invariato</i> 4. Ogni modifica dovrà essere comunicata tempestivamente per iscritto a tutti i dipendenti.

Commento:

- questo articolo è aggiornato anche riprendendo i contenuti dell'attuale art. 61
- l'attuale cpv 2 è abrogato perché si ritiene sufficiente il tenore del cpv 1 e del nuovo cpv 2
- il nuovo cpv 2 è stato adattato, rispetto al progetto messo in consultazione il 25.06.2020, sulla base delle osservazioni SEL del 24.07.2020.

Versione attuale	Proposta nuovo ROD
Art. 64 Disposizioni transitorie 1. Ai dipendenti assunti con il ROD del 4 dicembre 1978 e modifiche del 16 novembre 1988 sono garantite le aspettative salariali e le indennità acquisite in base all'art. 19 del ROD del 4 dicembre 1978 e modifiche del 16 novembre 1988. 2. Per i collaboratori assunti con il ROD 4 dicembre 1978 la Delegazione consortile potrà assimilare la loro esperienza pluriennale al certificato di maturità professionale. 3. I dipendenti nominati al momento dell'entrata in vigore del presente ROD, affiliati a Fondazioni di previdenza private, potranno mantenere l'affiliazione all'ente privato. 4. Per i dipendenti nominati al momento dell'entrata in vigore del presente ROD, la modifica delle classi di stipendio e delle funzioni ai sensi degli articoli 24 e 25 avviene a partire dal 1 gennaio 2015.	<i>abrogato</i>

Versione attuale	Proposta nuovo ROD
<p>Art. 65 Abrogazioni Il presente ROD abroga il Regolamento organico dei dipendenti del Consorzio depurazione acque di Mendrisio e dintorni del 4 dicembre 1978 e modificato in data 16 novembre 1988.</p>	<p>Art. 57 Abrogazioni Il presente ROD abroga il Regolamento organico dei dipendenti del Consorzio depurazione acque Mendrisio e dintorni del 9 luglio 2014.</p>

Versione attuale	Proposta nuovo ROD
<p>Art. 66 Entrata in vigore Il presente Regolamento, approvato dalla competente Autorità cantonale, entra in vigore al 1° ottobre 2014.</p>	<p>Art. 58 Entrata in vigore La Delegazione consortile fissa l'entrata in vigore del presente ROD, dopo l'approvazione della competente Autorità cantonale.</p>

Conclusioni

Per le considerazioni esposte, la Delegazione consortile è a vostra disposizione per ogni informazione che dovesse necessitarvi in sede di discussione e vi invita a

r i s o l v e r e :

1. È approvato il nuovo Regolamento organico dei dipendenti (ROD) del Consorzio depurazione acque Mendrisio e dintorni che abroga il Regolamento del 9 luglio 2014.
2. La Delegazione consortile fissa l'entrata in vigore del presente ROD, dopo l'approvazione della competente Autorità cantonale.

Con osservanza.

Per la Delegazione consortile

Il Presidente
avv. L. Beretta Piccoli

Il Segretario
ing. D. Managlia

Allegato: proposta di nuovo ROD.