



**Rapporto della Commissione delle Petizioni e della Legislazione relativo al MM 21/2019
concernente la revisione del Regolamento organico dei dipendenti (ROD)**

Gentil Signora Presidente,
Signore e Signori Consiglieri comunali,

La commissione della Petizioni si è chinata sul messaggio sopraccitato in maniera approfondita analizzando tutti gli articoli in due fasi.

Il lavoro è stato lungo e laborioso, con lunghe discussioni, al fine di trovare la giusta alchimia tra i vari articoli e tenendo conto della LORD del Cantone nonché del ROD di Lugano ai quali la nostra Amministrazione ha occasionalmente attinto.

Se da una parte si condivide l'obiettivo di mantenere attrattivo il posto di dipendente comunale, confermando per esempio la settimana di 40 ore o accettando la proposta del MM di calcolare le pause quale orario di lavoro o introducendo da parte nostra una percentuale minima lavorativa del 50% per i funzionari dirigenti per venire incontro al lavoro part time, pensando in particolare alle donne, dall'altra alcune agevolazioni non sono state più ritenute giustificabili alla luce del cambiamento della società e del mercato del lavoro in questi ultimi decenni e dei costi di gestione comunali in costante e preoccupante crescita negli ultimi anni. Pensiamo a questo proposito alle modifiche proposte in questo rapporto riguardo il pagamento dei premi delle assicurazioni sociali, al ridimensionamento delle indennità di uscita in caso di licenziamento e delle indennità supplementari in caso di infortunio o di decesso. Indennità che per inciso risultano anche nella versione proposta dalla scrivente commissione di gran lunga più favorevoli al dipendente rispetto all'economia privata. La CP ha inoltre ritenuto di confermare i giorni di vacanza dei dipendenti come nella precedente versione del ROD valutando la proposta municipale troppo sfavorevole ai dipendenti anziani. La modifica da noi proposta riguardo alle valutazioni dei dipendenti, legandola allo scatto salariale, vuole essere di sprone e riconoscimento di un lavoro di qualità dei dipendenti stessi. La modifica dell'articolo riguardo i congedi per le adozioni è stata proposta in primo luogo per non discriminare le coppie con figli naturali, parificando dunque il congedo di una coppia che adotta un figlio con quello di una coppia che ha un figlio naturale. Fermo restando che il/la dipendente che adotta un bambino potrà, se lo riterrà, richiedere un congedo supplementare al Municipio avvalendosi dell'Art 66. E la CP si augura che il Municipio vada incontro alle giustificate esigenze del/la dipendente che desidera adottare un bambino. La mezza giornata di vacanza supplementare per il Carnevale proposta dal MM non viene sostenuta sia per una ragione di costi ingiustificati sia considerando come il venerdì mattina non ci siano attività carnascialesche "socializzanti" a cui il dipendente comunale potrebbe o dovrebbe partecipare.

Questa revisione, è vero, è durata quasi un anno, ma siamo anche rimasti un pochino fermi con le nostre riunioni a causa della pandemia. Pertanto auspichiamo che con il 1.1.2021 questo nuovo ROD possa entrare in vigore a tutti gli effetti.

Un ringraziamento al Sindaco, Segretario e Vice-segretario che si sono messi a disposizione durante una serata per rispondere, in maniera esaustiva e completa alle nostre numerose domande. Ringraziamo pure il comandante dei Pompieri, Alioscia Landis per le precisazioni relative all'art. 85.



Di seguito rimettiamo solo gli articoli per i quali proponiamo un emendamento. In rosso l'articolo proposto nel MM ed in verde il nostro emendamento.

Per alcuni articoli si tratta solo di una formalità che ci sembrava comunque adeguato e corretto sistemare.

Proponiamo un emendamento generale di sostituire il termine collaboratore in: dipendente laddove è menzionato. Lo stesso emendamento viene evidenziato comunque anche ad ogni articolo.

Art. 3 Obiettivi e strumenti (nuovo)

Il Comune promuove la qualità, l'efficacia e l'efficienza dei propri servizi; a tale scopo:

- a) attua una politica globale ed attiva del personale fondata sul conseguimento dei compiti previsti dai mansionari delle singole funzioni;
- b) favorisce lo sviluppo professionale dei collaboratori;
- c) rende attrattiva la funzione pubblica riconoscendo titoli di studio e capacità professionali, così da stimolare una collaborazione durevole di personale qualificato.

Proposta commissione:

Emendamento all'art a) si aggiunge:

Attua una politica globale ed attiva del personale fondata sul conseguimento dei compiti previsti dai mansionari delle singole funzioni; nel rispetto di criteri qualitativi, di efficienza e collaborazione reciproca e di buon servizio alla cittadinanza.

Art. 4 Principi (nuovo)

¹La politica del personale, definita e attuata dal Municipio, è orientata verso i compiti istituzionali dell'Ente pubblico, persegue lo scopo di avvicinare l'Amministrazione ai cittadini, è concepita secondo le disponibilità finanziarie del Comune e considera le esigenze dei collaboratori.

²Essa tende in particolare a:

- a) creare le premesse per acquisire e garantire la permanenza in servizio di collaboratori che sappiano rispondere in modo adeguato ed efficace ai compiti assunti dal Comune, in base a quanto previsto dai mansionari delle singole funzioni;
- b) considerare le esigenze dei collaboratori, promovendo nel contempo il loro sviluppo professionale, la motivazione, il coinvolgimento, la mobilità dove necessario e la polivalenza;
- c) favorire lo sviluppo delle capacità gestionali dei funzionari dirigenti;
- d) garantire un trattamento salariale adeguato ai titoli di studio e alle capacità professionali di tutti gli impiegati con riconoscimento delle prestazioni fornite;
- e) assicurare le pari opportunità a tutte le persone indipendentemente dall'origine, dalla razza, dal sesso, dall'età, dalla lingua, dalla posizione sociale, dal modo di vita, dalle convinzioni religiose, filosofiche o politiche, e da menomazioni fisiche, mentali o psichiche;
- f) garantire la protezione della personalità e della salute nonché la sicurezza del personale sul posto di lavoro;
- g) offrire posti di tirocinio e di formazione;
- h) assicurare un'informazione adeguata del personale.

Proposta commissione:

emendamento cpv 2 - lettera e) si aggiunge:

... e da menomazioni fisiche, mentali o psichiche per quanto queste non abbiano un impatto negativo sull'attività svolta.



i) promuovere l'occupazione dei propri residenti.

Art. 5 Consultazione del personale (nuovo)

¹Il Municipio informa il personale e la Commissione del personale in merito alla politica del personale.

²Il Municipio consulta il personale, tramite la Commissione del personale:

- a) prima di attuare modifiche delle normative che definiscono le condizioni di lavoro del personale;
- b) prima di creare o modificare sistemi per il trattamento di dati che riguardano i collaboratori;
- c) per questioni legate alla sicurezza sul lavoro e per i provvedimenti sull'igiene del lavoro;
- d) per tutte le questioni che hanno effetti sugli aspetti professionali dei collaboratori.

³La Commissione del personale e singoli collaboratori possono prendere posizione e presentare proposte su questioni professionali o concernenti l'Amministrazione comunale in generale.

Proposta commissione:

Emendamento: al cpv 3 si aggiunge:

...prendere posizione e presentare proposte su questioni professionali di interesse generale o concernenti l'Amministrazione comunale in generale.

Art. 11 Periodo di prova (vecchio art. 7)

¹Sono considerati periodo di prova i primi sei mesi d'impiego e i primi sei mesi di assegnamento a nuova funzione. ~~Per tutti i dipendenti di nuova nomina il primo anno d'impiego è considerato periodo di prova.~~

²Durante il periodo di prova il rapporto d'impiego può essere disdetto da ambo le parti per la fine di ogni mese con trenta giorni di preavviso. Questa disposizione non si applica ai dipendenti assegnati a nuova funzione.

~~È applicabile l'art. 130 LOC.~~

³Per il periodo di prova per prima nomina, il Municipio in caso di dubbi ha la facoltà di prolungare il periodo di prova, riservati i disposti dell'art. 130 cpv. 3 LOC.

⁴Per i dipendenti, la cui assunzione è subordinata al conseguimento di un attestato di idoneità, la durata del periodo di prova è prolungata fino al conseguimento di detto attestato, conformemente all'art. 130 cpv. 2 LOC.

Proposta commissione:

Emendamento: si riprende uguale come da art. 7 del ROD di Lugano

1: Sono considerati periodo di prova il primo anno d'impiego ed il primo anno di assegnazione a nuova funzione.

2. Periodo di prova per prima nomina: durante questo periodo di prova, il rapporto può essere disdetto per la fine di ogni mese con trenta giorni di preavviso. Analogo diritto di disdetta spetta al dipendente.

3. Periodo di prova per il primo anno di assegnazione a una nuova funzione: per il dipendente assegnato ad altra funzione esiste il periodo di prova di un anno; durante questo periodo egli può essere trasferito al posto precedentemente occupato, o in altro di analogo livello salariale al



precedente, esclusa, in questo caso, la facoltà del Municipio di avvalersi della disdetta prevista al cpv 2.

4. Nei casi dubbi, il periodo di prova può essere prolungato dal Municipio sino ad un massimo di due anni.

Art. 12 Nomina a tempo parziale (vecchio art. 8)

¹In casi particolari e ritenuti opportuni, Il Municipio può procedere alla nomina di dipendenti a tempo parziale, ritenuta un'occupazione minima pari ad almeno il 40% dell'orario completo, fatte salve possibili eccezioni per il personale di Casa Capriasca.

²Entro gli stessi limiti e alle stesse condizioni può essere concessa una riduzione del grado di occupazione a dipendenti già nominati.

³Il grado di occupazione minimo per accedere ad una funzione dirigenziale è dell'80%; gradi di occupazione inferiori possono essere autorizzati in via eccezionale dal Municipio tenuto conto delle esigenze di servizio.

Proposta commissione:

Emendamento cpv 3 (evitare che le donne siano discriminate)

Il grado di occupazione minimo per accedere ad una funzione dirigenziale è del 50%; gradi di....

Aggiungere cpv 4:

4. Purché idoneo alla mansione assegnate sia dal lato professionale che personale.

Art. 17 Definizione (vecchio art. 12)

Il Municipio può procedere direttamente ~~mediante concorso pubblicato all'albo~~, **senza pubblico concorso**, all'assunzione di personale conferendo un incarico temporaneo, per funzioni istituite a titolo provvisorio **e per un massimo di 2 anni**.

Proposta commissione:

Emendamento: cambiare da:

e per un massimo di 2 anni. In ...e per un massimo di 6 mesi.

Art. 31 Obbligo di formazione (nuovo)

¹Il collaboratore è tenuto a partecipare ai corsi di formazione e di aggiornamento definiti obbligatori dal Municipio e deve essere disponibile al perfezionamento e alla riqualifica professionale. La partecipazione è computata quale tempo di lavoro.

²In tal caso non si applica l'art. 75 cpv. 2 ROD.

Proposta commissione:

Emendamento:

art. 1 sostituire il termine collaboratore con dipendente

Art. 32 Salute e sicurezza dei collaboratori (nuovo)



I collaboratori sono tenuti a:

- a) osservare le istruzioni del Municipio in materia di sicurezza e protezione della salute sul posto di lavoro, emanate in conformità con la legislazione vigente, e a rispettare le regole riconosciute nonché quelle relative alla professione;
- b) utilizzare correttamente i dispositivi di sicurezza e i mezzi di protezione individuale senza comprometterne l'efficacia;
- c) eliminare o segnalare le anomalie riscontrate che pregiudicano la sicurezza e la protezione della salute sul posto di lavoro;
- d) non mettersi in uno stato che possa esporre loro stessi o altri a pericolo, ciò vale in particolare per il consumo di alcool o di altre sostanze psicotrope.

Proposta commissione:

Emendamento: sostituire il termine collaboratori con dipendenti

Art. 34 Attività private dopo la cessazione del rapporto d'impiego (nuovo)

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

²Il collaboratore sottoscrive una dichiarazione in tal senso al momento dell'assunzione.

Proposta commissione:

Emendamento: il punto 1, viene modificato nel modo seguente:

1) Fino a tre anni dopo la cessazione del rapporto d'impiego, le persone.....

Art. 36 Occupazioni accessorie (vecchio art. 29)

~~¹Occupazioni accessorie remunerate non sono di regola ammesse.~~

~~²Il Municipio può autorizzare, in via eccezionale, attività accessorie remunerate se non sono in alcun modo di pregiudizio alla funzione svolta.~~

~~³Il dipendente occupato a tempo parziale può svolgere altre attività lucrative se compatibili con la funzione svolta. In ogni caso la somma dei tempi parziali non può eccedere il tempo pieno.~~

¹L'esercizio di un'attività accessoria remunerata o non remunerata, anche se temporanea, dev'essere notificato tempestivamente all'autorità di nomina. Il collaboratore deve fornire tutte le indicazioni necessarie sul tipo e l'oggetto dell'attività, sul probabile dispendio di tempo e sull'entità dell'eventuale remunerazione.

²Il Municipio nega, con decisione formale, l'esercizio di un'attività accessoria se è incompatibile con la funzione o vi arreca pregiudizio, se lede l'immagine del Comune, se compromette l'adempimento dei doveri di servizio o se costituisce concorrenza nel campo professionale.

³Il Municipio può subordinare l'esercizio dell'attività accessoria alla riduzione temporanea del grado di occupazione.

⁴Il collaboratore nominato o incaricato a tempo parziale può svolgere altre attività se ritenute compatibili dal Municipio con la funzione svolta e se non ledono l'immagine del Comune.

Proposta commissione:

Emendamento:

- sostituire l'articolo completo come l'art 26 LORD Consiglio di Stato:



Per l'esercizio di un'occupazione accessoria remunerata, anche se temporanea, occorre l'autorizzazione preventiva dell'autorità di nomina.

²Il 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.

³L'autorità di nomina può subordinare il rilascio dell'autorizzazione alla riduzione temporanea del grado di occupazione.

Art. 37 Altri divieti (nuovo)

È vietato al collaboratore:

- a) partecipare in modo preponderante ad aziende, società e attività commerciali che hanno relazioni contrattuali con il Comune;
- b) utilizzare materiale e mezzi di proprietà del Comune a scopo privato e/o per conto di terzi.

Proposta commissione:

Emendamento:

- Sostituire il termine collaboratore con dipendente
- ~~art a (modificare):~~ partecipare in maniera diretta o indiretta in modo preponderante ad aziende, società e attività commerciali che hanno relazioni contrattuali con il Comune;

Art. 40 Provvedimenti disciplinari (vecchio art. 32)

¹La violazione dei doveri d'ufficio, la trascuratezza, la negligenza nell'adempimento dei compiti assegnati, sono punite dal Municipio con i seguenti provvedimenti disciplinari, riservata l'azione penale:

- a) l'ammonimento;
- b) la multa fino a ~~500.00~~ fr. 3'000.00;
- ~~e) il collocamento temporaneo in situazione provvisoria;~~
- ~~d) il trasferimento ad altra funzione;~~
- ~~e) la sospensione per un tempo determinato dall'assegnazione degli aumenti ordinari di stipendio;~~
- ~~f) l'assegnazione temporanea a una classe inferiore dell'organico;~~
- c) la riduzione dello stipendio mensile fino ad un massimo del 10%, durante un anno al massimo;
- d) la sospensione dall'impiego con privazione totale o parziale dello stipendio per un periodo massimo di ~~tre~~ otto mesi;
- ~~h) la destituzione.~~

²Tali misure sono applicabili anche al dipendente contro cui l'autorità giudiziaria ha pronunciato una sentenza penale.

Proposta commissione:

Emendamento:

Cambiare il titolo in: Art. 40 Provvedimenti disciplinari e commisurazione

Aggiungere cpv 3 (si aggiunge come da art 33 della LORD Consiglio di Stato)

cpv3: 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.



Art. 44 Scala degli stipendi (*vecchio art. 36*)

¹La scala degli stipendi è stabilita in base all'organico dei Dipendenti dello Stato.

²La scala degli stipendi verrà adeguata al rincaro al 1° gennaio di ogni anno secondo quanto deciso dal Cantone Ticino per i dipendenti dello Stato.

³Lo stipendio è diviso in tredici mensilità, la tredicesima verrà versata in una o più rate a giudizio del Municipio.

⁴Ai dipendenti è concesso un aumento di stipendio all'inizio di ogni anno secondo gli scatti previsti dalla scala cantonale fino al raggiungimento degli aumenti massimi previsti dalla classe in cui il dipendente è collocato. L'adeguamento è subordinato alla qualifica, **positiva**, che annualmente è allestita dal Municipio.

⁵Gli aumenti annuali decorrono a partire dal 1° gennaio di ogni anno.

⁶Nell'ambito della presentazione dei conti preventivi, il Consiglio comunale, se la situazione finanziaria del Comune lo richiede, può decidere il blocco parziale o totale degli aumenti annuali e delle promozioni al merito. In caso di netto miglioramento della situazione finanziaria, il Consiglio comunale può decidere di compensare completamente o in parte, la perdita di salario subita dai dipendenti nella forma che più riterrà opportuna.

⁷Se l'inizio dell'attività lavorativa ha luogo nel primo semestre, il periodo iniziale viene conteggiato a partire dal 1° gennaio dell'anno in corso; se nel secondo, dal 1° gennaio dell'anno successivo.

~~Art. 37 Funzioni requisiti e classificazioni~~

~~Per ogni funzione sono indicati i requisiti richiesti e le 3 classi di stipendio: una classe iniziale o di avviamento alla funzione, una classe mediana o di prestazione normale e una classe superiore o di merito.~~

Proposta commissione:

Emendamento:

1) al cpv 4 si aggiunge.

L'aumento di stipendio non viene concesso se le prestazioni non soddisfano le aspettative.

Se le prestazioni soddisfano parzialmente le aspettative lo stipendio viene aumentato a scadenza biennale, a condizione che la successiva valutazione sia anch'essa almeno analoga.

2) Aggiungere un articolo 44a:

La valutazione del dipendente viene fatta dal capo servizio due volte all'anno, di regola entro il 30.06 la prima valutazione e la seconda entro il 30.11.

La valutazione avviene sulla base degli obiettivi assegnati al dipendente e delle direttive interne emanate dal Municipio.

Il dipendente che non condivide la valutazione degli obiettivi ha la facoltà di richiedere un riesame da parte dell'Esecutivo. Questo diritto va fatto valere entro 30 giorni dalla ricezione della valutazione.

Art. 46 Funzionari dirigenti (*vecchio art. 38*)

¹Sono funzionari dirigenti ai sensi degli articoli seguenti: il Segretario, il **Vice Segretario**, il Direttore dell'ISC, il **Vice Direttore dell'ISC**, il **Responsabile del centro sportivo e balneare dell'Arena Sportiva**, il **Capo dell'Ufficio tecnico**, il **Vice Capo dell'ufficio tecnico**, il **Responsabile dell'Azienda Acqua**



Potabile, il Capo dell'Ufficio contabilità, il Responsabile della Cancelleria e il Responsabile di Casa Capriasca. Sono riservati regolamenti o statuti specifici.

²Il ruolo di funzionario dirigente è attribuito solo per rapporti di impiego ~~superiori~~ pari ad almeno all'80%, gradi di occupazione inferiori possono essere autorizzati in via eccezionale dal Municipio tenuto conto delle esigenze di servizio.

Proposta commissione:

Emendamento:

cpv 2: Il ruolo di funzionario dirigente è attribuito solo per rapporti di impiego pari ad almeno il 50%, gradi di occupazione inferiori..... (non si vuole discriminare le donne)

Art. 48 Stipendio orario e versamento (vecchio art. 40)

¹Lo stipendio dei dipendenti retribuiti a paga oraria viene calcolato dividendo per 2000 quello annuale.

²I dodici tredicesimi dello stipendio e le indennità per i figli sono pagati mensilmente, di regola entro il 25 di ogni mese.

³Lo stipendio, escluso l'assegno per i figli, può essere trattenuto in compenso di quanto dovuto da un collaboratore al Comune per imposte, tasse e multe. Se non richiesta dall'interessato, la trattenuta deve essere preceduta da una diffida raccomandata al collaboratore a voler procedere al pagamento di quanto dovuto entro 30 giorni, pena la trattenuta diretta dallo stipendio.

Proposta commissione:

Cambiare il titolo in: Stipendio e versamento

Art. 51 Gratifiche per prestazioni particolarmente meritevoli e aumenti straordinari (nuovo)

¹Ai dipendenti che si sono distinti per prestazioni particolarmente meritevoli e straordinarie il Municipio può:

- a) accordare una gratificazione straordinaria unica fino ad un massimo del 10% dello stipendio annuo, non assicurabile all'Istituto di previdenza;
- b) accordare dei giorni di congedo pagato per un massimo di un mese lavorativo se le condizioni di servizio lo permettono; su richiesta del collaboratore la metà può essere corrisposta in denaro;
- c) accordare più di un aumento di stipendio all'inizio di ogni anno secondo gli scatti previsti dalla scala cantonale.

²Le relative proposte formulate dai rispettivi funzionari dirigenti devono essere motivate con un rapporto esaustivo che dimostri la prestazione eccezionale e superiore agli obiettivi fissati.

³Esaurite tutte le possibilità concesse nell'ambito retributivo, il Municipio, può qualora ci fossero provate difficoltà nel reperire o conservare collaboratori particolarmente idonei, concedere una maggiorazione dello stipendio oltre i limiti superiori possibili delle classi di organico concernenti le singole funzioni, sino ad un massimo del 10%.

La maggiorazione concessa verrà computata nel calcolo del nuovo stipendio in caso di successiva promozione ad una funzione superiore se questa sarà compatibile con la motivazione per cui la maggiorazione è stata conferita.

Essa può essere revocata dal Municipio quando vengono meno i presupposti che l'hanno giustificata.

⁴Ogni anno, nell'ambito dell'esame dei conti consuntivi, il Municipio informa il Consiglio comunale sul numero di collaboratori che hanno ottenuto una gratifica o una maggiorazione dello stipendio ai sensi del presente articolo, nonché sulla relativa spesa complessiva.



Proposta commissione:

Articolo 1 viene modificato nel modo seguente:

Cpv a)

Accordare una gratificazione straordinaria unica fino ad un massimo del 8% dello stipendio annuo, non assicurabile all'istituto di previdenza; tenuto conto di un budget complessivo per tutto il personale pari ad un massimo dello 0,5 % della massa salariale.

Cpv b)

Accordare dei giorni di congedo pagato per un massimo di 12 giorni lavorativi se le condizioni di servizio lo permettono.

Cpv c) viene eliminato

Art. 52 Anzianità di servizio (vecchio art. 42)

¹Per il 15esimo anno di servizio il Municipio concede un congedo pagato di ~~40~~ **5** giorni lavorativi **che su richiesta del dipendente può essere compensato in denaro.**

²A partire dal 20esimo anno di servizio, presso il Comune di Capriasca, e successivamente ogni 5 anni, al dipendente viene accordata una gratifica pari ~~all'ultimo~~ **a due terzi dell'ultimo** stipendio percepito; tale gratifica può essere corrisposta anche se gli anni di servizio non sono stati prestati ininterrottamente. ~~Gli anni di servizio prestati alle dipendenze dei Comuni coinvolti nel processo di aggregazione sono interamente computati.~~ **Resta riservata la facoltà del Municipio di ridurre o rifiutare la gratifica qualora le qualifiche degli ultimi 5 anni non siano complessivamente soddisfacenti.**

~~³Il dipendente può convertire la gratifica (22 giorni lavorativi) in tutto o in parte in congedo pagato, compatibilmente con le esigenze del servizio.~~

³**Nei casi di cui ai capoversi 1 e 2,** gli anni di tirocinio e di congedo non sono computati negli anni di servizio, mentre gli anni di servizio prestati alle dipendenze dei Comuni coinvolti nel processo di aggregazione sono interamente computati.

⁴In caso di cessazione del rapporto d'impiego per pensionamento, **riconoscimento di una rendita intera LAINF** o decesso, la gratifica è versata in misura proporzionale al tempo trascorso dall'ultima indennità per anzianità di servizio.

~~⁵Gli anni di tirocinio e di congedo non sono computati negli anni di servizio.~~

Proposta commissione:

Emendamento:

Cpv 2: per completezza si aggiunge:

...al dipendente viene accordata una gratifica pari a due terzi dell'ultimo stipendio mensile percepito;...

Cpv 4: viene eliminato. (Si ritiene che ci siano già sufficienti agevolazioni)

Art. 54 Prestazioni fuori orario di funzionari dirigenti (vecchio art. 44)

~~¹funzionari dirigenti (art. 38) non hanno diritto alle prestazioni previste dall'art. 43.~~

~~²Quando sono chiamati a partecipare a una seduta municipale o a un'altra seduta comandata, percepiscono l'indennità di seduta, prevista dal Regolamento comunale.~~



Quando i funzionari dirigenti (art. 46 ROD) sono chiamati a partecipare a una seduta municipale o a un'altra seduta comandata gli è riconosciuto il tempo effettivo di lavoro, mentre in tale evenienza, come pure negli altri casi, non hanno diritto alle prestazioni previste dall'art. 53 ROD.

Proposta commissione:

Emendamento: Un'altra seduta comandata è riconosciuto loro (e non: gli è riconosciuto) il tempo....

Art. 58 Missioni d'ufficio, mandati di rappresentanza, uso dei veicoli privati e altre prestazioni (vecchio art. 49)

Il Municipio disciplina le indennità per missioni d'ufficio, per mandati di rappresentanza, per l'uso di veicoli privati, per la messa a disposizione di abitazioni di servizio, veicoli, uniformi e capi di abbigliamento, attrezzi di lavoro e materiale vario.

Proposta commissione:

Emendamento: aggiungere cpv 2

Il Municipio può emanare una regolamentazione in materia in caso di forme particolari di lavoro (es. telelavoro).

Art. 59 Giorni di riposo (vecchio art. 50)

¹Sono considerati giorni di riposo:

- a) il sabato;
- b) la domenica;
- c) gli altri giorni festivi riconosciuti ~~dal Cantone~~ **in Canton Ticino in base alla Legge concernente i giorni festivi ufficiali nel Cantone Ticino;**
- d) il pomeriggio delle vigilie di Natale e di Capodanno, se non già di riposo **e il venerdì mattina del Carnevale ambrosiano.**

²Il Municipio decide di volta in volta se, in quale misura e a quali condizioni debbano essere accordati giorni di riposo supplementari.

³I dipendenti che per la natura del loro impiego prestano servizio a turni hanno diritto ad un numero di giorni di riposo pari a quello risultante al cpv 1.

In ogni caso è garantito un giorno di riposo settimanale, che deve cadere di domenica almeno una volta ogni 2 settimane (Legge cantonale sul lavoro, art. 20).

Proposta commissione:

Emendamento:

Art 1; cpv d) eliminare: **e il venerdì mattina del Carnevale ambrosiano.**

Quindi: **Il pomeriggio delle vigilie di Natale e di Capodanno, se non già di riposo.**

Art. 60 Vacanze: durata (vecchio art. 51)

¹Il dipendente ha diritto alle seguenti vacanze annuali:

- a) 25 giorni lavorativi sino al termine dell'anno civile in cui compie il 20° anno di età;
- b) ~~20~~ **22** giorni lavorativi dall'anno civile in cui compie il 21° anno di età fino all'anno civile in cui compie il ~~40°~~ **54°** anno d'età;
- e) ~~25~~ **25** giorni lavorativi dall'anno civile in cui compie il ~~50°~~ **50°** anno di età fino all'anno civile in cui compie il ~~59°~~ **59°** anno d'età;



- c) ~~30~~ 27 giorni dall'anno civile in cui compie il ~~60°~~ 55° anno di età fino all'età del pensionamento.
²I funzionari dirigenti (art. 46 ~~38~~) hanno diritto a cinque giorni lavorativi di vacanza supplementari.
³Il dipendente a tempo parziale ha diritto alle vacanze proporzionalmente al suo grado di occupazione.

Proposta commissione:

Emendamento: (non si vuole penalizzare i dipendenti di lunga data e si propone di mantenere il vecchio articolo).

Si mantengono i giorni di vacanza come da vecchio articolo al cpv1. Quindi:

- a) rimane così
- b) 20 giorni In cui compie il 49° anno di età.
- c) 25 giorni lavorativi dall'anno civile in cui compie il 50° anno di età fino all'anno civile in cui compie il 59° anno di età.
- d) 30 giorni dall'anno civile in cui compie il 60° anno di età fino all'età del pensionamento.

²I funzionari dirigenti (art. 46 ~~38~~) hanno diritto a cinque giorni lavorativi di vacanza supplementari.

³Il dipendente a tempo parziale ha diritto alle vacanze proporzionalmente al suo grado di occupazione.

Art. 61 Vacanze: modalità (vecchio art. 52)

~~¹Il diritto alle vacanze si prescrive in 5 anni e si estingue dopo il 30 aprile dell'anno successivo. Il Municipio può derogare a questa norma. Non si dà luogo al pagamento di indennità per vacanze non effettuate, salvo casi particolari.~~

²Le vacanze sono effettuate in base ad un piano annuo allestito dai singoli servizi tenendo conto delle richieste dei collaboratori, compatibilmente con le esigenze di servizio e sottoposte trasmesse al capo del personale.

³Chi inizia, cessa o interrompe il rapporto di impiego ha diritto alle vacanze proporzionalmente alla durata dello stesso nel corso dell'anno civile.

⁴Il decorso delle vacanze è interrotto da malattie o infortuni se immediatamente annunciati al capo del personale e comprovati da certificato medico, salvo i casi di malattia di durata non superiore ai due giorni o di infortunio che consentono di muoversi liberamente o con limitazioni insignificanti.

Proposta commissione:

Emendamento:

1. Il diritto alle vacanze si prescrive entro il 30.6 dell'anno successivo.
2. Sostituire il termine collaboratori con dipendenti

Art. 62 Vacanze: riduzione (vecchio art. 53)

¹Quando le assenze per servizio militare 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 ha lavorato almeno tre mesi.

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



³Le assenze per congedo non pagato, per sospensione e per condanna a una pena privativa della libertà comportano riduzione delle vacanze proporzionalmente alla loro durata. Consumate le vacanze la riduzione avverrà sullo stipendio.

⁴Nei casi di assenze arbitrarie la riduzione è pari alla loro durata. Consumate le vacanze la riduzione avverrà sullo stipendio.

Proposta commissione:

Emendamento:

cpv 3 aggiungere: Durante le assenze per congedo non pagato il dipendente non matura un diritto alle vacanze.

(Viene modificato per correttezza)

Art. 63 Congedi pagati (*vecchio art. 54*)

¹Il dipendente ha diritto ai seguenti congedi pagati:

- a) 8 giorni lavorativi consecutivi in caso di matrimonio e unione domestica registrata, da effettuare entro 6 mesi dalla celebrazione del rito civile o religioso;
- b) 5 giorni lavorativi consecutivi dalla morte del coniuge, del partner convivente o del partner registrato o di figli;
- c) 3 giorni lavorativi consecutivi dalla morte di un genitore, di un fratello o sorella;
- d) ~~3 giorni lavorativi consecutivi dalla nascita o dall'adozione di un figlio~~ 10 giorni lavorativi consecutivi per nascita di figli o dall'adozione di un figlio (congedo paternità), da godere entro un anno dall'evento;
- e) 1 giorno lavorativo per il matrimonio di figli, fratelli, sorelle e genitori, decesso di nonni o abbiatici, suoceri, generi e nuore, cognati, nipoti e zii e per analoghi gradi di parentela del partner registrato e per il trasloco;
- f) il tempo strettamente necessario per i funerali di un altro parente o di un collega di ufficio o per ricorrenze speciali di famiglia;
- g) fino ad un massimo di 10 giorni all'anno per malattia grave del coniuge, del partner convivente, del partner registrato, dei figli, della madre o del padre previa presentazione di un certificato medico;
- h) 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 quarto evento nell'anno o in caso di un singolo evento che duri più di 3 giorni;
- i) di regola 8 giorni per cariche pubbliche, per affari sindacali, come pure per la formazione sindacale e per il volontariato sociale (come da direttiva del Consiglio di Stato), per il volontariato svolto nelle colonie e per il congedo gioventù di cui all'art. 329e CO;
- j) di regola 8 giorni per l'attività di sportivo d'élite (detentore di una Swiss Olympic Card), come pure per la frequenza dei corsi di Gioventù e Sport;
- k) per assenze di breve durata non altrimenti programmabili, per visite mediche o dentistiche, per convocazioni o citazioni di un'autorità o terapie prescritte dal medico, il tempo necessario ma al massimo un'ora riconosciuta (eventuali eccedenze dedotte dal saldo orario). Chi lavora a tempo parziale o a turni deve di principio programmare queste assenze durante il tempo libero.

~~²Il dipendente ha diritto di assentarsi per l'esercizio di cariche pubbliche se queste sono state preventivamente autorizzate dal Municipio.~~

²Per i congedi di cui alla cifra 1 lettere hi) e ij) ~~e alla cifra 2~~ è inteso che saranno concessi compatibilmente con le necessità di servizio e per un totale annuo massimo di 12 giorni usufruibili in frazioni di giornate, mezze giornate o ore piene.

³Se la circostanza che dà diritto al congedo supplementare previsto alla cifra 1 lettere e), f), i) e j) ~~e alla cifra 2~~ si verifica durante le vacanze o altre assenze cade il diritto del dipendente al congedo.

Proposta commissione:



Emendamento:

all'art.a, alla fine della frase si toglie : religioso.

d) 10 giorni lavorativi consecutivi per nascita di figli (congedo paternità) ai sensi della legge indennità per perdita di guadagno.

Art. 65 Congedo per adozione (nuovo)

¹In 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 14esima settimana, anche un periodo di lavoro a tempo parziale, almeno del 50%, per un massimo di 4 settimane.

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

³I congedi pagati e non pagati non sono cumulabili se entrambi i genitori sono dipendenti del Comune. In questo caso essi possono comunque ripartirsi liberamente il periodo di congedo.

Proposta commissione:

Emendamento:

1) In caso di adozione di minorenni estranei alla famiglia, la dipendente madre adottiva, analogamente al congedo maternità, ha diritto ad un congedo pagato fino a un massimo di 16 settimane. Le 16 settimane possono comprendere, dopo la 14esima settimana, anche un periodo di lavoro a tempo parziale, almeno del 50%, per un massimo di 4 settimane.

2) In caso di adozione, il dipendente padre adottivo ha invece diritto a 10 giorni lavorativi consecutivi per l'adozione, analogamente al congedo paternità.

3) eliminare questo cpv.

Commento: In caso di necessità al cpv 2 il padre adottivo può richiedere un congedo secondo l'art. 66. (parità di trattamento).

Art. 67 Principio (vecchio art. 57)

¹Il Comune assicura tutti i dipendenti contro la perdita di salario dovuta a infortuni professionali e non professionali o **malattie professionali**.

²I premi sono a carico del Comune ad eccezione di quello relativo all'assicurazione contro gli infortuni non professionali, che è a completo carico del dipendente.

³Il Comune può stipulare assicurazioni complementari per la copertura del salario eccedente le prestazioni della LAINF e per le spese di cura, assumendosi il pagamento dei relativi premi. Non vengono stipulate altre assicurazioni a favore del dipendente ad eccezione dei casi speciali in cui il rischio professionale è più elevato.

Proposta commissione:

Emendamento:

cpv1: Il Comune assicura tutti i dipendenti contro la perdita di salario dovuta a infortuni professionali e non professionali o malattie professionali e non professionali.



cpv2: I premi sono a carico del Comune ad eccezione di quello relativo all'assicurazione contro gli infortuni non professionali, che è a completo carico del dipendente e di quello delle malattie non professionali che è al 50% a carico del Comune e al 50% a carico del dipendente.

cpv3: Il Comune può stipulare assicurazioni complementari per la copertura del salario eccedente le prestazioni della LAINF e delle assicurazioni malattie professionali e non professionali e per le spese di cura. I premi di dette assicurazioni saranno ripartiti: 50% a carico del Comune e 50% a carico del dipendente. Non vengono stipulate altre assicurazioni a favore del dipendente ad eccezione dei casi speciali in cui il rischio professionale è più elevato.

Art. 68 Assenze per malattia e infortunio (vecchio art. 58)

¹In caso di assenza per malattia e infortunio professionale e non, oppure evento coperto in base alla Legge federale sull'assicurazione militare, il dipendente ha il diritto allo stipendio intero per un periodo di ~~720~~ 730 giorni all'interno di un periodo di osservazione di 900 giorni.

~~Il diritto decade al momento del riconoscimento di un'eventuale rendita AI.~~

²Allo scadere dei 730 giorni di durata dell'inabilità lavorativa parziale o totale all'interno di un periodo di osservazione di 900 giorni, oppure a fronte di una decisione di riconoscimento di una rendita intera di invalidità, il pagamento dello stipendio cessa in ogni caso.

I giorni non lavorativi sono computati quali giorni di assenza, ad eccezione di quelli che precedono la ripresa del lavoro.

³Il Municipio ha la facoltà di far eseguire in ogni tempo visite di controllo da un suo medico di fiducia, subordinandovi il diritto allo stipendio.

⁴Il diritto allo stipendio può essere ridotto o soppresso se il dipendente ha cagionato la malattia o l'infortunio intenzionalmente o per grave negligenza si è consapevolmente esposto a un pericolo straordinario, ha compiuto un'azione temeraria, oppure se ha commesso un crimine o un delitto. Sono inoltre applicabili i principi enunciati negli art. 37 LAINF e art. 65 della Legge federale sull'assicurazione militare (riduzione delle prestazioni assicurative per colpa grave del dipendente).

Proposta commissione:

Emendamento: (si aggiunge un cpv 5)

5. E' fatta salva la possibilità di risolvere il rapporto di lavoro ai sensi dell'art 81, 81a del ROD con contestuale decadenza del rapporto di lavoro.

Art. 70 ~~Prestazioni complementari~~ Indennità per superstiti e beneficiari di una rendita intera LAINF (vecchio art. 60)

~~In caso di morte, di invalidità per infortunio totale o permanente il dipendente o i suoi superstiti, ai termini della LAINF, beneficiano delle seguenti prestazioni complementari:~~

~~a) una volta il salario annuo LAINF e una volta il salario eccedente in caso di decesso;~~

~~b) due volte il salario annuo LAINF e due volte il salario eccedente in caso di invalidità permanente.~~



¹Alla morte del dipendente i suoi superstiti ricevono lo stipendio del mese in corso cui si aggiunge un'indennità unica pari a 1/4 dello stipendio annuo, compresi gli assegni per i figli e l'eventuale quota della gratifica di anzianità maturata e non usufruita.

²In caso di morte a causa di infortunio sul lavoro, il dipendente o i suoi superstiti, ai termini della LAINF, oltre allo stipendio del mese in corso e all'eventuale quota della gratifica di anzianità (vedi art. 52 cpv. 4), beneficiano di un'indennità pari ad una volta il salario annuo LAINF.

³In caso del riconoscimento di una rendita intera LAINF a causa di infortunio sul lavoro, il dipendente o i suoi superstiti, ai termini della LAINF, beneficiano di un'indennità pari a due volte il salario annuo LAINF e dell'eventuale quota della gratifica di anzianità (vedi art. 52 cpv. 4 ROD). Il Municipio può ridurre questa indennità se l'infortunio è stato provocato dal collaboratore intenzionalmente o per negligenza grave.

Proposta commissione:

Emendamenti

Cpv 1:

¹Alla morte del dipendente non imputabile ad un infortunio sul lavoro, i suoi superstiti ricevono lo stipendio del mese in corso cui si aggiunge un'indennità unica pari a 1/4 dello stipendio annuo, compresi gli assegni per i figli.

Cpv. 2.

²In caso di morte a causa di infortunio sul lavoro, i superstiti del dipendente, ai termini della LAINF, oltre allo stipendio del mese in corso beneficiano di un'indennità pari ad una volta il salario annuo LAINF.

Cpv.3

³In caso del riconoscimento di una rendita intera LAINF a causa di infortunio sul lavoro, il dipendente o i suoi superstiti, ai termini della LAINF, beneficiano di un'indennità pari a una volta il salario annuo LAINF. Il Municipio può ridurre questa indennità se l'infortunio è stato provocato dal collaboratore intenzionalmente o per negligenza grave.

Art. 80 Soppressione del posto o della funzione (nuovo)

¹In caso di soppressione di posto o di funzione il collaboratore nominato e l'incaricato per funzione stabile è:

- in primo luogo, pensionato se raggiunge i limiti d'età per i quali può essere posto al beneficio di una rendita AVS anticipata;
- in secondo luogo, trasferito a funzione equivalente;
- in terzo luogo, trasferito ad altra funzione con il mantenimento dello stipendio precedentemente percepito;
- in quarto luogo, il suo rapporto d'impiego è sciolto con un'indennità corrispondente allo stipendio di un mese per ogni anno di servizio prestato, ritenuto un minimo di sei mensilità.

²La disdetta per soppressione del posto o della funzione, nel caso di necessità di scelta tra più collaboratori, 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 definitivo giudizio del Municipio.



~~Art. 72 Licenziamento~~

~~Il Municipio può sciogliere il rapporto di impiego in ogni tempo e con effetto immediato se ricorrono gli estremi della destituzione ai sensi dell'art. 32 lett. h). Da quel momento cessa il diritto allo stipendio e ad ogni altra indennità e gratifica. Si richiamano pure le disposizioni dell'art. 32.~~

Proposta commissione:

Emendamento:

Al cpv 1, l'ultima frase viene modificata nel modo seguente:

-in quarto luogo, il suo rapporto d'impiego è sciolto con un'indennità d'uscita secondo l'Art 82.

Dal momento in cui la persona ritrova un posto di lavoro viene compensata solo l'eventuale differenza di stipendio.

Aggiungere un cpv 3:

Il collaboratore ha diritto ad essere sentito dal Municipio, prima della pronuncia della soppressione del posto di lavoro.

Art. 81 Disdetta ordinaria (vecchio art. 73)

~~¹In caso di scioglimento del rapporto di impiego, non imputabile al dipendente, per disdetta da parte del datore di lavoro, si applicano per analogia i termini previsti all'articolo 70, nonché alla cifra 2 del presente articolo.~~

~~²Il rapporto di lavoro con il dipendente incaricato per funzione temporanea, qualora non sia stata specificata la sua durata, può essere disdetto da ambo le parti:~~

- ~~a) con preavviso scritto di un mese per la fine del mese, se l'incarico dura da meno di un anno;~~
- ~~b) con preavviso scritto di due mesi per la fine del mese, se l'incarico dura da più di un anno;~~
- ~~c) con preavviso scritto di tre mesi per la fine del mese, se l'incarico dura da più di cinque anni.~~

¹L'autorità di nomina può sciogliere il rapporto d'impiego per la fine di un mese con il preavviso di tre mesi, prevalendosi di giustificati motivi.

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

³Sono considerati giustificati motivi:

- a) la soppressione del posto o della funzione ritenuto quanto previsto all'art. 80 ROD;
- b) l'assenza per malattia o infortunio che si protrae per almeno 18 mesi senza interruzione o le assenze ripetute di equivalente rilevanza per la loro frequenza;
- c) le ripetute inadempienze nel comportamento o nelle prestazioni;
- d) l'incapacità, l'inattitudine o la mancanza di disponibilità nello svolgimento del proprio servizio;
- e) la mancanza di disponibilità ad eseguire un altro lavoro ragionevolmente esigibile;
- f) il rifiuto ingiustificato di un trasferimento con assegnazione ad altra funzione ai sensi dell'art. 28 ROD;
- g) qualsiasi circostanza oggettiva o soggettiva, data la quale non si può pretendere in buona fede che l'autorità di nomina possa continuare il rapporto d'impiego nella stessa funzione o in altra funzione adeguata e disponibile nell'ambito dei posti vacanti;
- h) venir meno del rapporto di fiducia da parte del Municipio nei confronti dei funzionari dirigenti ai sensi dell'art. 46 ROD.

Proposta commissione:

Emendamento al cpv 3, lett. b: aggiungere alla fine della frase:

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, ossia 18 mesi sull'arco di 2 anni.



Art. 82 Indennità d'uscita in caso di disdetta (vecchio art. 74)

In caso di disdetta ai sensi dell'~~art.73~~~~cifra 1~~ art. 81 cpv. 3 lett. a) e b), al dipendente è riconosciuta un'indennità d'uscita calcolata secondo la formula seguente:

$$\frac{18 \text{ mensilità} \times \text{anni interi di servizio prestati}}{30 \text{ anni}}$$

Determinante ai fini del conteggio è l'ultimo stipendio mensile percepito.

Proposta commissione:

Emendamento: togliere la lettera b).

Quindi: In caso di disdetta ai sensi dell'art. 81 cpv 3 lett. a, al dipendente è riconosciuta un'indennità d'uscita calcolata secondo la formula seguente:

Art. 85 Corpo pompieri (vecchio art. 78)

¹I capi squadra, gli operai, gli addetti alla manutenzione dei servizi esterni e ~~del Centro sportivo e balneare dell'Arena Sportiva~~ sono tenuti a prestare servizio nel Corpo pompieri di Capriasca.

²Gli altri dipendenti possono far parte del medesimo corpo, a titolo di volontario con l'autorizzazione del Municipio.

³L'obbligo di appartenenza cade con il compimento del 50esimo anno d'età ~~e o~~ con un minimo di ~~quindici~~venti anni di servizio attivo.

Proposta commissione:

Emendamento:

3) L'obbligo di appartenenza cade con il compimento del 50esimo anno d'età o con un minimo di venti anni di servizio attivo e ciò premesso che detto personale garantisca al Corpo pompieri il numero minimo di otto unità. Se ciò non fosse il caso il Municipio si riserva la facoltà di derogare a detti vincoli di appartenenza, per il tempo strettamente necessario a rientrare nel limite di otto unità.

Art. 86 Commissione del personale (vecchio art. 79)

¹La Commissione del personale è composta da sette a nove membri eletti dai dipendenti e rappresenta i dipendenti nei confronti del Municipio. Essa è nominata dall'assemblea del personale ogni quattro anni entro i 4 mesi successivi le elezioni per il rinnovo dei poteri comunali.

²Le modalità di nomina e il funzionamento sono disciplinati dal Municipio ~~con apposito regolamento~~ con apposita regolamentazione. In questo ambito il Municipio consulterà il personale.

³La commissione del personale può chiedere la presenza dei rappresentanti dei sindacati alle riunioni.

Proposta commissione:

Emendamento: si aggiunge un cpv 4:

Chi ha funzione dirigente non può essere nella commissione del personale.

Art. 89 Digitalizzazione dei documenti cartacei (nuovo)



¹L'Ufficio del Segretario e l'Ufficio contabilità e contribuzioni 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 restituito o se date le premesse distrutto.

Proposta commissione:

Emendamento: togliere il no.1 in quanto si tratta di un articolo unico.

Art. 90 Trasmissione sistematica dei dati (nuovo)

¹L'Ufficio del Segretario e l'Ufficio contabilità e contribuzioni possono trasmettere regolarmente, se del caso attraverso procedura di richiamo, i dati personali necessari all'adempimento dei seguenti compiti legali:

- a. al Municipio per l'espletamento delle sue competenze di legge in base alla LOC, alle leggi settoriali e ai regolamenti comunali;
- b. ai funzionari dirigenti e al personale espressamente designato dell'Ufficio del Segretario e dell'Ufficio contabilità e contribuzioni per gli aspetti di gestione del personale;
- c. all'IPCT per la gestione della previdenza professionale degli assicurati.

Proposta commissione:

Emendamento: togliere il no.1 in quanto si tratta di un articolo unico.

Art. 91 Trasmissione puntuale dei dati (nuovo)

¹L'Ufficio del Segretario e l'Ufficio contabilità e contribuzioni 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.

Proposta commissione:

Emendamento: togliere il no.1 in quanto si tratta di un articolo unico.

Art. 92 Altre elaborazioni di dati (nuovo)

¹L'Ufficio del Segretario e l'Ufficio contabilità e contribuzioni possono elaborare dati del personale per scopi che esulano da quelli dell'art. 88, se ciò è necessario per l'adempimento di compiti legali o a garanzia d'interessi legittimi dei dipendenti o dell'amministrazione comunale.

Proposta commissione:

Emendamento: togliere il no.1 in quanto si tratta di un articolo unico.

Art. 99 Misure transitorie e diritti acquisiti (vecchio art. 84)

~~¹Per il personale in carica al momento dell'entrata in vigore del presente regolamento le disposizioni di cui all'articolo 37, limitatamente all'esigenza dei titoli e dei certificati, non sono applicabili.~~

~~²Di regola il dipendente mantiene la classe di merito in cui si trova al momento dell'entrata in vigore del presente regolamento. Il Municipio, in casi particolari, può disporre altrimenti.~~

~~³Il collocamento nella nuova classe di stipendio avviene ai livelli acquisiti.~~



¹Con l'entrata in vigore del presente Regolamento è garantito almeno lo stesso stipendio lordo di quello percepito precedentemente.

²Il collocamento nella scala stipendi avviene tenendo conto della classificazione precedente, degli anni di lavoro al servizio del Comune, dell'esperienza professionale e della formazione.

³Qualora lo stipendio lordo precedente fosse inferiore al minimo della classe di stipendio prevista per la funzione, il ricollocamento avviene al minimo della classe inferiore.

⁴Qualora lo stipendio lordo precedente fosse superiore al massimo della classe di stipendio prevista per la funzione, lo stipendio lordo precedente rimane acquisito.

⁵Il presente Regolamento non inficia i diritti acquisiti prima della sua entrata in vigore.

Proposta commissione:

Emendamento: si aggiunge un cpv 6

cpv 6: Prevedere che il sistema di valutazione entri in vigore la prima volta, almeno l'anno successivo all'entrata in vigore del nuovo ROD.

Art. 101 Entrata in vigore (vecchio art. 82)

Il presente regolamento entra in vigore il 1° gennaio 2021, fatta salva la ratifica della Sezione degli enti locali ~~Enti Locali~~.

Proposta commissione:

niente da segnalare

6. Conclusioni

Considerato le nostre proposte di modifiche ci auspichiamo che il suddetto ROD entri in vigore con il 1.1.2021, al più tardi il 1.1.2022 ed esortiamo il lodevole Consiglio Comunale ad accettare le modifiche così come da noi proposte.

Tesserete, 19 ottobre 2020

Per la Commissione delle Petizioni e della Legislazione:

Michele Cattaneo:

 (con riserva)

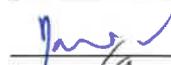
Doriana Cattani (relatrice)



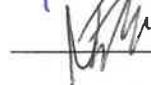
Roberto Decarli:



Alex Domeniconi:



Nicola Foletti:





Franz Meier:

Meier

Giacomo Nobile: (relatore e presidente)

Nobile

Moreno Petralli:

Petralli (con riserva)