

Proposta di modifica del Regolamento organico dei dipendenti (ROD): adeguamenti alle modifiche di legge

Approvato con risoluzione municipale n. 6355 del 16 novembre 2020.

Onorevole Signor Presidente,
Onorevoli Signori Consiglieri comunali,

il Municipio vi sottopone per esame e approvazione il presente messaggio inerente alle modifiche del Regolamento organico dei dipendenti (ROD).

Il campo legislativo federale e cantonale è in costante mutazione, ne consegue che anche i regolamenti comunali che soggiacciono a queste modifiche debbano essere costantemente adeguati.

Ad esempio, il 27 settembre scorso in votazione popolare è stato accettato il congedo paternità di due settimane a partire dal 1° gennaio 2021.

Inoltre, a seguito della pandemia in corso, si sono imposte modalità di lavoro nuove e differenti quali il telelavoro, che attualmente non sono codificate nel ROD del Comune delle Centovalli.

Le modifiche del regolamento

Qui di seguito sono riportate in *corsivo* le proposte di modifica.

Attuale regolamento	Modifiche	Osservazioni
TITOLO II Costituzione del rapporto d'impiego Capitolo III Incarico		
Art. 14 Trasformazione in nomina	Art. 14 Trasformazione in nomina	Adeguamento all'art. 12 della LORD
¹ Il Municipio può trasformare l'incarico in nomina dopo un anno di servizio ininterrotto. In questo caso eventuali requisiti mancanti possono essere compensati dall'esperienza acquisita. ² Per la trasformazione dell'incarico in nomina si applica la procedura dell'art. 8 del presente Regolamento. In questo caso è data facoltà al Municipio di inserire nel bando di concorso la menzione "è prevista una nomina interna".	¹ Il Municipio può trasformare l'incarico in nomina dopo un anno di servizio ininterrotto. In questo caso eventuali requisiti mancanti possono essere compensati dall'esperienza acquisita. ² Per la trasformazione dell'incarico in nomina si applica la procedura dell'art. 8 del presente Regolamento. ³ <i>Per giustificati motivi e per favorire la mobilità interna il Municipio può prescindere dalla pubblicazione del concorso; in questo caso deve indire un concorso interno aperto unicamente ai propri dipendenti.</i>	

TITOLO III Doveri del dipendente Capitolo II Violazione dei doveri di servizio		
Art. 29 Conseguenze sullo stipendio	Art. 29 Conseguenze sullo stipendio	Si veda l'art 27 ROD lettera f sui provvedimenti disciplinari
¹ Nel caso di assegnazione a una classe inferiore dell'organico è corrisposto subito lo stipendio della nuova classe. ² In caso di licenziamento il diritto allo stipendio cessa immediatamente.	¹ Nel caso di assegnazione a una classe inferiore dell'organico è corrisposto subito lo stipendio della nuova classe. ² In caso di <i>destituzione</i> il diritto allo stipendio cessa immediatamente.	
Art. 31 Misure cautelari	Art. 31 Misure cautelari	L'articolo riprende e si allinea all'art. 134 LOC cpv. 4, nel quale non si fa cenno a riduzioni o sospensioni dello stipendio
¹ Il Municipio può sospendere anche immediatamente dalla carica e privare totalmente o parzialmente dello stipendio, oppure trasferire provvisoriamente ad altra funzione, il dipendente nei confronti del quale è stata aperta un'inchiesta disciplinare. ² La decisione provvisoria, debitamente motivata e con l'indicazione dei mezzi e dei termini di ricorso, è notificata immediatamente all'interessato. ³ Contro la decisione è data facoltà di ricorso entro quindici giorni al Consiglio di Stato, la cui decisione è impugnabile dinanzi al Tribunale cantonale amministrativo. I ricorsi non hanno effetto sospensivo.	¹ <i>Il Municipio può sospendere anche immediatamente dalla carica, oppure trasferire provvisoriamente ad altra funzione, il dipendente nei confronti del quale è stata aperta un'inchiesta disciplinare.</i> ² La decisione provvisoria, debitamente motivata e con l'indicazione dei mezzi e dei termini di ricorso, è notificata immediatamente all'interessato. ³ Contro la decisione è data facoltà di ricorso entro quindici giorni al Consiglio di Stato, la cui decisione è impugnabile dinanzi al Tribunale cantonale amministrativo. I ricorsi non hanno effetto sospensivo.	
Art. 32 Termini e prescrizioni	Art. 32 Termini e prescrizioni	L'articolo si adegua all'art. 134a della LOC
¹ L'avvio della procedura disciplinare si prescrive entro un anno dal giorno in cui il Municipio ha avuto conoscenza della mancanza ai doveri di servizio. Restano riservate eventuali successive procedure ricorsuali. ² Il termine di prescrizione è automaticamente prorogato fino ad un anno dalla crescita in giudicato della decisione penale. ³ La facoltà di sanzionare si perime in 5 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. ⁴ Se i presupposti per una sanzione disciplinare non sono dati il procedimento formalmente aperto dev'essere chiuso con una decisione formale di abbandono.	¹ <i>La facoltà di sanzionare si perime in 5 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.</i> ² <i>Se i presupposti per una sanzione disciplinare non sono dati il procedimento formalmente aperto dev'essere chiuso con una decisione formale di abbandono.</i>	
Art. 33 Informazioni dall'autorità giudiziaria penale	Art. 33 Informazioni dall'autorità giudiziaria penale	Viene ripreso integralmente l'art. 133 della LOC
Il Municipio può chiedere in ogni tempo all'Autorità giudiziaria penale informazioni circa l'apertura e l'esito di un procedimento penale a carico di un dipendente per reati intenzionali d'azione pubblica, eccetto i casi di lieve entità.	<i>Il procuratore pubblico notifica al municipio, al più presto, ma al massimo entro tre mesi dall'apertura dell'istruzione, l'esistenza di un procedimento penale a carico di un dipendente comunale, ad eccezione dei casi senza rilevanza per la funzione.</i>	
TITOLO IV Diritti del dipendente Capitolo I Giorni di riposo, vacanze e congedi		
Art. 36 Modalità	Art. 36 Modalità	il Municipio disciplina in un'ordinanza le eccezioni e i casi particolari nel quale possono essere
¹ Il diritto alle vacanze si estingue il 31 marzo dell'anno successivo, salvo giustificate eccezioni da accordare dal Municipio Non si dà luogo al pagamento	¹ Il diritto alle vacanze si estingue il 31 marzo dell'anno successivo, salvo giustificate eccezioni da accordare dal Municipio <i>nell'ambito dell'ordinanza</i>	

<p>di indennità per vacanze non effettuate, salvo in occasione della cessazione del rapporto d'impiego o in casi particolari.</p> <p>² Le vacanze sono effettuate in base ad un piano allestito dai singoli servizi entro il 31 marzo e sottoposto al responsabile del personale per approvazione.</p> <p>³ Chi inizia, cessa o interrompe il rapporto d'impiego ha diritto alle vacanze proporzionalmente alla durata dello stesso nel corso dell'anno civile.</p> <p>⁴ In caso di decesso gli eredi hanno diritto ad una prestazione pecuniaria sostitutiva, corrispondente al residuo di vacanze maturato e non ancora goduto senza colpa dell'impiegato.</p> <p>⁵ Il decorso delle vacanze si considera interrotto da malattia o infortunio solo se immediatamente annunciati al responsabile del personale e comprovati da certificato medico. Non interrompono le vacanze i casi di infortunio che consentono di muoversi liberamente o con limitazioni insignificanti o casi di malattia di durata non superiore a due giorni.</p>	<p><i>Municipale che disciplina l'orario di lavoro, il tempo libero e le vacanze.</i></p> <p>Non si dà luogo al pagamento di indennità per vacanze non effettuate, salvo in occasione della cessazione del rapporto d'impiego o in casi particolari <i>definiti nell'ordinanza.</i></p> <p>² Le vacanze sono effettuate in base ad un piano allestito dai singoli servizi entro il 31 marzo e sottoposto al responsabile del personale per approvazione.</p> <p>³ Chi inizia, cessa o interrompe il rapporto d'impiego ha diritto alle vacanze proporzionalmente alla durata dello stesso nel corso dell'anno civile.</p> <p>⁴ In caso di decesso gli eredi hanno diritto ad una prestazione pecuniaria sostitutiva, corrispondente al residuo di vacanze maturato e non ancora goduto senza colpa dell'impiegato.</p> <p>⁵ Il decorso delle vacanze si considera interrotto da malattia o infortunio solo se immediatamente annunciati al responsabile del personale e comprovati da certificato medico. Non interrompono le vacanze i casi di infortunio che consentono di muoversi liberamente o con limitazioni insignificanti o casi di malattia di durata non superiore a due giorni.</p>	<p>derogate o retribuite le vacanze.</p>
<p style="text-align: center;">Art. 38 Congedi pagati</p> <p>¹ I dipendenti possono beneficiare dei seguenti congedi pagati:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) 5 giorni lavorativi consecutivi per matrimonio; b) 5 giorni lavorativi consecutivi per decesso del coniuge, o dei figli; c) 3 giorni lavorativi consecutivi per decesso dei genitori, di fratelli o sorelle; d) 5 giorni lavorativi per nascite di figli¹ e) il giorno del matrimonio di figli, fratelli, sorelle e genitori; f) il giorno del funerale di nonni, abiatichi, suoceri, generi, nuore, cognati, nipoti, (e) zii; g) un giorno lavorativo in caso di trasloco. A seconda delle necessità questo congedo può essere suddiviso in due mezza giornate; h) il tempo strettamente necessario per i funerali di altri parenti, colleghi di lavoro, amici, o per comparire davanti a autorità, fino a un massimo di mezza giornata; i) un massimo di 10 giorni all'anno per malattia grave del coniuge, del convivente, dei figli, della madre o del padre, previa presentazione di un certificato medico. <p>² I congedi previsti dal cpv. 1 non possono essere differiti ad eccezione della lettera a).</p> <p>³ Il dipendente ha diritto ai seguenti congedi pagati particolari e autorizzati dal Municipio:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) 8 giorni lavorativi al massimo in un anno civile per impegni pubblici e sindacali; b) 8 giorni lavorativi al massimo in un anno civile per l'attività di sportivo d'élite o per la frequenza di corsi di Gioventù e Sport e la partecipazione a competizioni sportive in rappresentanza del Comune delle Centovalli; 	<p style="text-align: center;">Art. 38 Congedi pagati</p> <p>¹ I dipendenti possono beneficiare dei seguenti congedi pagati:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) 5 giorni lavorativi consecutivi per matrimonio <i>e unione domestica registrata</i>; b) 5 giorni lavorativi consecutivi per decesso del coniuge, <i>del partner registrato</i> o dei figli; c) 3 giorni lavorativi consecutivi per decesso dei genitori, di fratelli o sorelle; d) il giorno del matrimonio di figli, fratelli, sorelle e genitori; e) il giorno del funerale di nonni, abiatichi, suoceri, generi, nuore, cognati, nipoti, zii <i>e per analoghi gradi di parentela del partner registrato</i>; f) un giorno lavorativo in caso di trasloco. A seconda delle necessità questo congedo può essere suddiviso in due mezza giornate; g) il tempo strettamente necessario per i funerali di altri parenti, colleghi di lavoro, amici, o per comparire davanti a autorità, fino a un massimo di mezza giornata; h) un massimo di 10 giorni all'anno per malattia grave del coniuge, <i>del partner registrato</i>, dei figli, della madre o del padre, previa presentazione di un certificato medico. <p>² I congedi previsti dal cpv. 1 non possono essere differiti ad eccezione della lettera a).</p> <p>³ Il dipendente ha diritto ai seguenti congedi pagati particolari e autorizzati dal Municipio:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) 8 giorni lavorativi al massimo in un anno civile per impegni pubblici e sindacali; b) 8 giorni lavorativi al massimo in un anno civile per l'attività di sportivo d'élite o per la frequenza di corsi di Gioventù e Sport e la partecipazione a competizioni sportive in rappresentanza del Comune delle Centovalli; 	<p>1: è stata aggiunta la definizione di unione domestica registrata;</p> <p>2: data l'esistenza del congedo maternità e del congedo paternità in articoli separati (39 e 39bis) è stato tolto il congedo di 5 giorni per nascita di figli, di conseguenza sono stati rinumerati i congedi successivi.</p>

<p>c) 8 giorni lavorativi al massimo in un anno civile quali membri della Colonna di soccorso alpino, milite del corpo pompieri o simili.</p> <p>⁴ I congedi di cui al cpv. 4 devono ottenere l'autorizzazione preventiva del Municipio. Tali congedi sono concessi compatibilmente con le esigenze di servizio e non possono, di principio, superare, se cumulati, un limite di 12 giorni in un anno civile.</p>	<p>c) 8 giorni lavorativi al massimo in un anno civile quali membri della Colonna di soccorso alpino, milite del corpo pompieri o simili.</p> <p>⁴ I congedi di cui al cpv. 4 devono ottenere l'autorizzazione preventiva del Municipio. Tali congedi sono concessi compatibilmente con le esigenze di servizio e non possono, di principio, superare, se cumulati, un limite di 12 giorni in un anno civile.</p>	
<p style="text-align: center;">Art. 39 Congedo per maternità</p> <p>¹ La dipendente ha diritto a un congedo totale pagato per maternità della durata di 16 settimane.</p> <p>² La dipendente ha diritto al 100% dello stipendio per tutta la durata del congedo.</p> <p>³ Per l'estensione della copertura assicurativa della 15° e 16° settimana di congedo il Comune può contrarre un'assicurazione il cui premio è a carico della dipendente in misura adeguata stabilita dal Municipio, fino ad un massimo del 50%.</p> <p>⁴ Per la riduzione delle vacanze fanno stato le disposizioni dell'art. 329b cpv. 3 CO.</p>	<p style="text-align: center;">Art. 39 Congedo per maternità</p> <p>¹ La dipendente ha diritto a un congedo totale pagato per maternità della durata di 16 settimane.</p> <p>² La dipendente ha diritto al 100% dello stipendio per tutta la durata del congedo.</p> <p>³ Per l'estensione della copertura assicurativa della 15° e 16° settimana di congedo il Comune può contrarre un'assicurazione il cui premio è a carico della dipendente in misura adeguata stabilita dal Municipio, fino ad un massimo del 50%.</p> <p>⁴ Per la riduzione delle vacanze fanno stato le disposizioni dell'art. 329b cpv. 3 CO. <i>Si richiama inoltre l'art 37 cpv. 4 del presente regolamento.</i></p>	
	<p style="text-align: center;">Art. 39bis Congedo paternità</p> <p>¹ Il dipendente ha diritto ad un congedo paternità pagato di due settimane entro sei mesi dalla nascita del figlio. Il congedo può essere preso in blocco o sotto forma di giornate singole.</p> <p>² Il dipendente ha diritto al 100% dello stipendio per tutta la durata del congedo.</p>	<p>A seguito della votazione del 27 settembre scorso è stato aggiunto l'articolo ex novo</p>
<p>Capitolo III Funzioni, stipendi e indennità</p>		
<p style="text-align: center;">Art. 49 Determinazione dello stipendio</p> <p>¹ Al momento dell'assunzione lo stipendio corrisponde di regola al minimo della classe inferiore indicata per ogni singola funzione.</p> <p>² Il Municipio può derogare a questo principio se il candidato, al momento dell'assunzione, oltre a essere in possesso dei requisiti richiesti dalla funzione, dispone di preparazione o esperienza professionale di rilievo. In questo caso il Municipio può tener conto di un riferimento equilibrato allo stipendio precedente e alle situazioni esistenti nella medesima unità amministrativa.</p>	<p style="text-align: center;">Art. 49 Determinazione dello stipendio</p> <p>¹ Al momento dell'assunzione lo stipendio corrisponde di regola al minimo della classe inferiore indicata per ogni singola funzione.</p> <p>² Il Municipio può derogare a questo principio se il candidato, al momento dell'assunzione, oltre a essere in possesso dei requisiti richiesti dalla funzione, dispone di preparazione o esperienza professionale di rilievo. In questo caso il Municipio può tener conto di un riferimento equilibrato allo stipendio precedente e alle situazioni esistenti nella medesima unità amministrativa.</p>	<p>Conformemente all'art. 46 del ROD</p>
<p style="text-align: center;">Art. 50 Versamento dello stipendio</p> <p>¹ I dodici tredicesimi dello stipendio annuo e le indennità economia domestica e per i figli sono versate entro la fine del mese di riferimento. La tredicesima mensilità è versata in una o due rate, a giudizio del Municipio, al più tardi entro il 20 dicembre.</p> <p>² In caso di cessazione del rapporto d'impiego la quota di tredicesima è versata proporzionalmente al periodo dell'anno in cui è stato prestato servizio.</p>	<p style="text-align: center;">Art. 50 Versamento dello stipendio</p> <p>¹ <i>Lo stipendio mensile e gli assegni famigliari previsti dalla legislazione cantonale e federale sono versati entro la fine del mese di riferimento.</i> La tredicesima mensilità è versata in una o due rate, a giudizio del Municipio, al più tardi entro il 20 dicembre.</p> <p>² In caso di cessazione del rapporto d'impiego la quota di tredicesima è versata proporzionalmente al periodo dell'anno in cui è stato prestato servizio.</p>	<p>Sono state tolte le indicazioni riguardanti l'indennità economia domestica, che non è più prevista nel diritto cantonale e comunale</p>

³ Impieghi a tempo parziale comportano stipendio proporzionale.	³ Impieghi a tempo parziale comportano stipendio proporzionale.	
<p style="text-align: center;">Art. 51 Aumenti annuali</p> <p>¹ In assenza di un preavviso negativo da parte del diretto superiore all'inizio di ogni anno civile i dipendenti hanno diritto all'aumento ordinario dello stipendio risultante dalla scala degli stipendi sino a raggiungere il massimo degli scatti previsti dalla sua classe attuale.</p> <p>² In assenza di un preavviso negativo del diretto superiore il passaggio a una classe superiore all'interno di quelle stabilite per ogni singola funzione è di principio concretizzato automaticamente dopo due anni dal raggiungimento dell'ultimo scatto della classe attuale.</p> <p>³ In caso di preavvisi negativi, questi vanno comunicati per iscritto all'interessato il quale ha diritto di essere sentito dal Municipio.</p>	<p style="text-align: center;">Art. 51 Aumenti annuali</p> <p>¹ In assenza di un preavviso negativo da parte del diretto superiore all'inizio di ogni anno civile i dipendenti hanno diritto all'aumento ordinario dello stipendio risultante dalla scala degli stipendi sino a raggiungere il massimo degli scatti previsti dalla sua classe attuale.</p> <p><i>Capoverso abrogato.</i></p> <p>² In caso di preavvisi negativi, questi vanno comunicati per iscritto all'interessato il quale ha diritto di essere sentito dal Municipio.</p>	<p>Su indicazione della SEL il cpv. 2 deve essere eliminato perché è prevista una sola classe per funzione.</p>
<p style="text-align: center;">Art. 55 Stipendio ai superstiti</p> <p>Alla morte del dipendente i suoi superstiti, oltre alle prestazioni della previdenza professionale, ricevono una indennità pari a uno stipendio mensile comprensivi delle indennità percepite. Fanno inoltre stato le disposizioni dell'art. 14 della Legge sugli stipendi degli impiegati dello Stato.</p>	<p style="text-align: center;">Art. 55 Stipendio ai superstiti</p> <p>Alla morte del dipendente i suoi superstiti, oltre alle prestazioni della previdenza professionale, ricevono una indennità pari a uno stipendio mensile comprensivi delle indennità percepite. Fanno inoltre stato le disposizioni dell'art. 29 Legge sugli stipendi degli impiegati dello Stato (LStip).</p>	<p>Si è modificato l'articolo di riferimento nella LStip</p>
<p style="text-align: center;">Art. 60 Diritto alle indennità</p> <p>¹ Il diritto a un'indennità nasce nel mese in cui si verificano le condizioni di concessione e si estingue il mese successivo alla cessazione delle stesse.</p> <p>² In caso di domanda tardiva il diritto all'indennità è riconosciuto soltanto per i sei mesi che precedono la presentazione della stessa.</p> <p>³ L'indennità prevista dall'art. 61 non è cumulabile con prestazioni analoghe percepite da un altro avente diritto (il coniuge, il genitore detentore dell'autorità parentale, ecc.) in virtù di un rapporto d'impiego con un altro datore di lavoro (Cantone, Comune, ecc.).</p> <p>⁴ Il dipendente a tempo parziale percepisce le indennità proporzionalmente all'orario di lavoro.</p>	<p style="text-align: center;">Art. 60 Diritto alle indennità</p> <p>¹ Il diritto a un'indennità nasce nel mese in cui si verificano le condizioni di concessione e si estingue il mese successivo alla cessazione delle stesse.</p> <p>² In caso di domanda tardiva il diritto all'indennità è riconosciuto soltanto per i sei mesi che precedono la presentazione della stessa.</p> <p><i>Capoverso abrogato.</i></p> <p>³ Il dipendente a tempo parziale percepisce le indennità proporzionalmente all'orario di lavoro.</p>	<p>Sono state tolte le indicazioni riguardanti l'indennità economia domestica, che non è più prevista nel diritto cantonale e comunale</p>
<p style="text-align: center;">Art. 61 Indennità per economia domestica</p> <p>Ai dipendenti è riconosciuta l'indennità per economia domestica uguale di regola a quanto stabilito dalla Legge sugli stipendi degli impiegati dello Stato e dei docenti.</p>	<p style="text-align: center;">Art. 61</p> <p><i>Abrogato.</i></p>	<p>Sono state tolte le indicazioni riguardanti l'indennità economia domestica, che non è più prevista nel diritto cantonale e comunale</p>
<p>TITOLO V Organizzazione del lavoro Capitolo I Norme generali</p>		
<p style="text-align: center;">Art. 64 Orario di lavoro</p> <p>¹ L'orario normale di lavoro è di 42 ore settimanali.</p> <p>² La ripartizione sull'arco della settimana, la definizione dell'orario giornaliero, delle pause, del lavoro straordinario e festivo con le relative compensazioni, eccetera, sono di competenza del</p>	<p style="text-align: center;">Art. 64 Orario di lavoro</p> <p>¹ L'orario normale di lavoro è di 42 ore settimanali.</p> <p>² La ripartizione sull'arco della settimana, la definizione dell'orario giornaliero, delle pause, <i>del telelavoro</i>, eccetera, sono di competenza del Municipio.</p>	<p>La modifica del seguente articolo permette al Municipio tramite ordinanza di organizzare al meglio il tempo di lavoro.</p>

<p>Municipio., che adotta tramite ordinanza le disposizioni necessarie a seconda delle esigenze dei servizi.</p> <p>³ In caso di necessità il Municipio può obbligare i dipendenti a prestare la loro attività anche fuori dal normale orario di lavoro.</p>	<p><i>Laddove le condizioni organizzative del lavoro lo permettano, il Municipio può introdurre l'orario flessibile, il telelavoro o differenziato con l'apposita ordinanza che disciplina l'orario di lavoro, il tempo libero e le vacanze.</i></p> <p>³ In caso di necessità il Municipio può obbligare i dipendenti a prestare la loro attività anche fuori dal normale orario di lavoro.</p>	
---	---	--

**Capitolo III
Lavoro straordinario**

<p style="text-align: center;">Art. 68 Obbligo</p> <p>¹ Di principio il lavoro straordinario deve essere recuperato con uguali ore di congedo incrementate dei supplementi percentuali indicati al cpv. 4, di regola entro tre mesi.</p> <p>² Il massimo concesso è di 150 ore annue.</p> <p>³ Se le necessità di servizio non consentono il ricupero, al dipendente viene versato un salario calcolato sulla base di un compenso orario risultante dalla divisione salario mensile: per 174 (salario base) incrementato dei supplementi percentuali indicati al cpv. 4.</p> <p>⁴ I supplementi percentuali per lavoro straordinario ai fini delle ore di ricupero, rispettivamente del salario, sono i seguenti:</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th></th> <th>Normale</th> <th>Sabato</th> <th>Festivo</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>lavoro diurno</td> <td>---</td> <td>25%</td> <td>75%</td> </tr> <tr> <td>lavoro notturno</td> <td>50%</td> <td>75%</td> <td>100%</td> </tr> </tbody> </table> <p>⁵ Per lavoro diurno si intende quello svolto tra le 06.00 e le 20.00; per lavoro notturno quello svolto tra le 20.00 e le 06.00.</p> <p>⁶ Per lavoro al sabato si intende quello svolto tra le 06.00 del sabato e le 06.00 della domenica.</p> <p>⁷ Per lavoro in giorno festivo si intende quello svolto tra le 06.00 di un giorno festivo e le 06.00 del giorno feriale susseguente. Sono giorni festivi le domeniche e i giorni festivi ufficiali stabiliti dal DL 10 giugno 1934 concernente i giorni festivi ufficiali nel Canton Ticino.</p>		Normale	Sabato	Festivo	lavoro diurno	---	25%	75%	lavoro notturno	50%	75%	100%	<p style="text-align: center;">Art. 68 Obbligo</p> <p>¹ Di principio il lavoro straordinario deve essere recuperato con uguali ore di congedo incrementate dei supplementi percentuali indicati al cpv. 4, di regola entro tre mesi.</p> <p>² Il massimo concesso è di 150 ore annue.</p> <p>³ Se le necessità di servizio non consentono il ricupero, al dipendente viene versato un salario calcolato sulla base di un compenso orario risultante dalla divisione salario mensile: per 174 (salario base) incrementato dei supplementi percentuali indicati al cpv. 4.</p> <p>⁴ I supplementi percentuali per lavoro straordinario ai fini delle ore di ricupero, rispettivamente del salario, sono i seguenti:</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th></th> <th>Normale</th> <th>Sabato</th> <th>Festivo</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>lavoro diurno</td> <td>---</td> <td>25%</td> <td>75%</td> </tr> <tr> <td>lavoro notturno</td> <td>50%</td> <td>75%</td> <td>100%</td> </tr> </tbody> </table> <p>⁵ Per lavoro diurno si intende quello svolto tra le 06.00 e le 20.00; per lavoro notturno quello svolto tra le 20.00 e le 06.00.</p> <p>⁶ Per lavoro al sabato si intende quello svolto tra le 06.00 e le 23.00 del sabato.</p> <p>⁷ Per lavoro in giorno festivo si intende quello svolto tra le 23.00 del giorno feriale precedente e le ore 23.00 del giorno festivo. Sono giorni festivi le domeniche e i giorni festivi ufficiali nel Canton Ticino (<i>Legge concernente i giorni festivi ufficiali nel Cantone Ticino</i>).</p>		Normale	Sabato	Festivo	lavoro diurno	---	25%	75%	lavoro notturno	50%	75%	100%	<p>Sono state adeguate le definizioni del lavoro notturno e festivo alla Legge sul lavoro</p>
	Normale	Sabato	Festivo																							
lavoro diurno	---	25%	75%																							
lavoro notturno	50%	75%	100%																							
	Normale	Sabato	Festivo																							
lavoro diurno	---	25%	75%																							
lavoro notturno	50%	75%	100%																							

**TITOLO VI
Disposizioni per servizio militare, di protezione civile ed altri corsi**

**Nuovo Titolo
TITOLO VI
Disposizioni per servizio militare, servizio civile sostitutivo, di protezione civile ed altri corsi**

<p style="text-align: center;">Art. 73 Servizio militare e di protezione civile obbligatori</p> <p>¹ Durante il servizio militare o di protezione civile obbligatori il dipendente percepisce l'intero stipendio.</p> <p>² Per servizio militare obbligatorio s'intende il servizio prestato nell'esercito svizzero segnatamente la scuola reclute, i corsi di ripetizione, corsi per il conseguimento di un grado e gli altri previsti dall'ordinanza federale concernente i servizi di</p>	<p style="text-align: center;">Art. 73 Servizio militare, servizio civile sostitutivo e di protezione civile obbligatori</p> <p>¹ Durante il servizio militare, servizio civile sostitutivo o di protezione civile obbligatori il dipendente percepisce l'intero stipendio.</p> <p>² Per servizio militare obbligatorio s'intende il servizio prestato nell'esercito svizzero segnatamente la scuola reclute, i corsi di ripetizione, corsi per il conseguimento di un grado gli altri corsi di istruzione in genere, nonché i corsi del servizio femminile</p>	<p>È stato aggiunto il servizio civile sostitutivo obbligatorio nel titolo e negli articoli 73 e 74 con la relativa definizione</p>
---	--	---

<p>istruzione per gli ufficiali, gli altri corsi di istruzione in genere, nonché i corsi del servizio femminile.</p> <p>³ Per servizio di protezione civile obbligatorio si intendono i corsi obbligatori previsti dalla legge federale sulla protezione civile.</p>	<p><i>previsti dall'ordinanza federale concernente l'obbligo di prestare servizio militare (OOPSM).</i></p> <p>³ Per servizio di protezione civile obbligatorio si intendono i corsi obbligatori previsti dalla legge federale sulla protezione civile.</p> <p>⁴ <i>Per servizio civile sostitutivo obbligatorio si intende il servizio prestato dalle persone soggetta all'obbligo di prestare servizio militare che non possono conciliare il servizio militare con la propria coscienza e prestano, su domanda, un servizio civile di più lunga durata secondo la Legge federale sul servizio civile sostitutivo.</i></p>	
TITOLO VIII Fine del rapporto d'impiego		
<p style="text-align: center;">Art. 76 Casistica</p> <p>La cessazione del rapporto d'impiego avviene per:</p> <p>a) dimissioni, b) disdetta durante il periodo di prova, c) disdetta, d) licenziamento, e) decesso, f) raggiunti limiti d'età.</p>	<p style="text-align: center;">Art. 76 Casistica</p> <p>La cessazione del rapporto d'impiego avviene per:</p> <p>a) dimissioni, b) disdetta durante il periodo di prova, c) disdetta, d) <i>destituzione</i>, e) decesso, f) raggiunti limiti d'età.</p>	<p>Si veda l'art 27 ROD lettera f sui provvedimenti disciplinari</p>
<p style="text-align: center;">Art. 79 Licenziamento</p> <p>¹ Il Municipio può sciogliere il rapporto d'impiego in ogni tempo se ricorrono gli estremi della destituzione pronunciata secondo quanto previsto dall'art. 27 (provvedimenti disciplinari).</p> <p>² Dal momento del licenziamento cessa il diritto allo stipendio e alle altre indennità e gratifiche.</p>	<p style="text-align: center;">Art. 79 Destituzione</p> <p>¹ Il Municipio può sciogliere il rapporto d'impiego in ogni tempo se ricorrono gli estremi della destituzione pronunciata secondo quanto previsto dall'art. 27 (provvedimenti disciplinari).</p> <p>² Dal momento <i>della destituzione</i> cessa il diritto allo stipendio e alle altre indennità e gratifiche.</p>	<p>Si veda l'art 27 ROD lettera f sui provvedimenti disciplinari</p>
TITOLO XI Disposizioni transitorie e finali		
<p style="text-align: center;">Art. 89 Diritto suppletorio</p> <p>Per quanto non previsto dal presente regolamento, si applicano le disposizioni del Codice delle obbligazioni quale diritto pubblico suppletorio.</p>	<p style="text-align: center;">Art. 89 Diritto suppletorio</p> <p>Per quanto non previsto dal presente regolamento, si applicano <i>le disposizioni cantonali in materia di impiego pubblico</i> e le disposizioni del Codice delle obbligazioni quale diritto pubblico suppletorio.</p>	

In considerazione di quanto sopra esposto vi invitiamo a voler

r i s o l v e r e :

1. Sono approvate le modifiche del Regolamento organico dei dipendenti (ROD).
2. La presente modifica entrerà in vigore dopo la ratifica da parte dell'Autorità cantonale.

Con ossequio.

PER IL MUNICIPIO

Il Sindaco

Il segretario

Ottavio Guerra

Axel Benzonelli