

**Modifica del Regolamento organico dei dipendenti.**

Approvato con risoluzione municipale no. 8483 del 2 maggio 2023.

Onorevole Signor Presidente,  
Onorevoli Signori Consiglieri comunali,

vi sottoponiamo alcune modifiche puntuali del Regolamento organico dei dipendenti e delle aziende municipalizzate (ROD).

La Sezione degli enti locali ci ha segnalato che sia a seguito dello scioglimento dell'Azienda acqua potabile sia per modifiche legislative il ROD va adeguato.

Proposte di modifica:

<b>Attuale regolamento</b>	<b>Modifiche</b>	<b>Osservazioni</b>
<b>Titolo:</b> <b>Regolamento organico dei dipendenti e delle sue aziende municipalizzate.</b>	<b>Titolo:</b> <b>Regolamento organico dei dipendenti.</b>	Modifica a seguito dello scioglimento dell'azienda municipalizzata.
<b>Art. 1 Campo d'applicazione</b> <sup>1</sup> Il presente regolamento regola il rapporto d'impiego con i dipendenti del Comune delle Centovalli e delle sue aziende municipalizzate.	<b>Art. 1 Campo d'applicazione</b> <sup>1</sup> Il presente regolamento regola il rapporto d'impiego con i dipendenti del Comune delle Centovalli.	Idem.
<b>Art. 8 Modalità di concorso</b>	<b>Art. 1 Campo d'applicazione</b> <i>Nuovo cpv. 8</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	Indicazione che riprende quanto già previsto dall'art. 13 cpv. 2.
<b>Art. 17 Mobilità interna</b> <sup>1</sup> Il Municipio favorisce la mobilità interna. <sup>2</sup> Se le esigenze di lavoro lo richiedono o se il dipendente risultasse impedito o impossibilitato a svolgere le sue mansioni egli può essere trasferito da una sede di servizio ad un'altra, nell'ambito della stessa funzione o da una funzione	<b>Art. 17 Mobilità interna e trasferimento a funzione inferiore</b> <sup>1</sup> ... <i>invariato</i> . <sup>2</sup> Se le esigenze di lavoro lo richiedono il dipendente può essere trasferito a un'altra unità amministrativa a parità di funzione e classificazione nella medesima sede di servizio o in altra sede. <sup>3</sup> ... <i>invariato</i> <sup>4</sup> ... <i>invariato</i> <sup>5</sup> Se il dipendente risultasse impedito o	I docenti, seppur impiegati comunali, sottostanno ai regolamenti cantonali. Si propone di uniformare maggiormente il ROD al Regolamento dei dipendenti dello Stato, in modo tale da avere minori differenze di applicazione e di interpretazione.

<p>ad un'altra nella medesima sede di servizio o in altra sede.</p> <p><sup>3</sup> Gli scambi di mansioni fra dipendenti devono essere preventivamente autorizzati dal Municipio.</p> <p><sup>4</sup> Nel caso in cui il trasferimento ad una funzione di grado inferiore fosse richiesto e ottenuto dal dipendente, lo stipendio sarà quello corrispondente alla relativa classe di organico.</p> <p><sup>5</sup> Ogni decisione di trasferimento deve essere motivata e comunicata tempestivamente al dipendente. Lo stesso deve essere sentito dal Municipio.</p> <p><sup>6</sup> In caso di trasferimento a funzione di classe inferiore da parte del Municipio, lo stipendio deve corrispondere almeno allo stipendio della classe della nuova funzione con gli aumenti maturati. Il dipendente deve essere sentito.</p>	<p>impossibilitato a svolgere le sue mansioni egli può essere trasferito a una funzione di grado inferiore nella medesima unità amministrativa o in un'altra, nella medesima o in un'altra sede di servizio. Lo stipendio deve corrispondere almeno allo stipendio della classe della nuova funzione con gli aumenti maturati.</p> <p><sup>6</sup> Ogni decisione di trasferimento deve essere motivata e comunicata tempestivamente al dipendente. Lo stesso deve essere preventivamente sentito dal Municipio.</p>	
<p><b>Art. 38 Congedi pagati</b></p>	<p><b>Art. 38 Congedi pagati</b>  <sup>1</sup> lett. a) <i>unione domestica registrata</i></p>	<p>L'”unione domestica registrata” non è più possibile costituirla, pur restando valida, in quanto dal 1° luglio 2022 il Popolo ha accettato la modifica del CCS “matrimonio per tutti”.</p>
<p><b>Art. 38 Congedi pagati</b></p>	<p><b>Art. 38 Congedi pagati</b>  <i>Nuovi cpv. 1 lettere:</i>  i) per gravi problemi di salute di un figlio dovuti a malattia o infortunio a un'indennità di assistenza ai sensi degli art. 16n-16s LIPG, al massimo di 14 settimane. Il congedo può essere esercitato in una volta sola o a giorni;  j) per il tempo necessario all'assistenza a un familiare o al partner con problemi di salute, al massimo dieci giorni lavorativi all'anno e tre giorni lavorativi per evento, salvo per malattia di figli in età inferiore ai 15 anni, per il quale il congedo massimo per evento è di 5 giorni lavorativi, al massimo 10 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>Anche in questo caso si vuole parificare le possibilità dei dipendenti con i docenti. Inoltre, questa modifica appare coerente con la politica di sostenere le famiglie con figli, sperando che nessuno ne abbia bisogno.</p>
<p><b>Art. 38 Congedi pagati</b></p>	<p><b>Art. 38 Congedi pagati</b></p>	<p>L'autorizzazione del</p>

<p><b>Art. 38 Congedi pagati</b>  <sup>3</sup> Il dipendente ha diritto ai seguenti congedi pagati particolari e autorizzati dal Municipio:  ... </p>	<p><b>Art. 38 Congedi pagati</b>  <sup>3</sup> Il dipendente <i>può beneficiare dei</i> seguenti congedi pagati particolari <del>e autorizzati dal Municipio:</del>  ... <i>invariato</i> </p>	<p>Municipio è ridondante in quanto già esplicitato nel cpv. 4.</p>
<p><b>Art. 38 Congedi pagati</b>  <sup>4</sup> I congedi di cui al cpv. 4 devono ottenere l'autorizzazione preventiva del Municipio. </p>	<p><b>Art. 38 Congedi pagati</b>  <sup>4</sup> I congedi di cui al cpv. 3 devono ottenere l'autorizzazione preventiva del Municipio. </p>	<p>Il capoverso da richiamare è il n. 3 e non il 4.</p>
<p><b>Art. 42 Congedi per adozione</b>  <sup>1</sup> In caso di adozione la/il dipendente per giustificati motivi può beneficiare di un congedo non pagato, totale o parziale, per un massimo di 12 mesi.  <sup>2</sup> In caso di adozione di bambini estranei alla famiglia di età non superiore ai 5 anni, il dipendente, per giustificati motivi, ha diritto a un congedo pagato fino a un massimo di 8 settimane. </p>	<p><b>Art. 42 Congedi per adozione</b>  <sup>1</sup> In caso di adozione di minorenni estranei alla famiglia, il dipendente, per giustificati motivi, ha diritto a un congedo pagato fino a un massimo di 16 settimane. Le 16 settimane possono comprendere, dopo la 14esima settimana, anche un periodo di lavoro a tempo parziale, almeno del 50%, per un massimo di 4 settimane.  <sup>2</sup> In caso di adozione, il dipendente può beneficiare di un congedo, totale o parziale, non pagato per un massimo di 9 mesi.  <sup>3</sup> I 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. </p>	<p>L'articolo è stato parificato a quanto prevede la LORD ed è quindi anche compatibile con la Legge cantonale sull'indennità di perdita di guadagno in caso di adozione.</p>
<p><b>Art. 52 Cambiamento di funzione</b>  Nei casi di cambiamenti di funzione si applica la procedura del pubblico concorso secondo gli art. 8 risp. 13... </p>	<p><b>Art. 52 Cambiamento di funzione</b>  Nei casi di cambiamenti di funzione si applica la procedura del <del>pubblico</del> concorso secondo gli art. 8 risp. 13... </p>	<p>Vista la modifica dell'art. 8, la parola "concorso" indica sia quello pubblico sia quello interno.</p>
<p><b>Art. 69 Disposizioni comuni</b>  <sup>1</sup> Se l'assenza per malattia o infortunio si protrae senza interruzione oltre 24 mesi cessa il rapporto d'impiego </p>	<p><b>Art. 69 Disposizioni comuni</b>  <sup>1</sup> Se l'assenza per malattia o infortunio si protrae senza interruzione oltre 24 mesi cessa il rapporto d'impiego, <i>richiamato l'art. 78 cpv. 2 lett. b</i> </p>	<p>Riferimento interno.</p>
<p><b>Art. 77 Dimissioni</b>  <sup>1</sup> Il dipendente può rassegnare le dimissioni con preavviso scritto di tre mesi se il rapporto di lavoro dura da più di un anno </p>	<p><b>Art. 77 Dimissioni</b>  <sup>1</sup> Il dipendente può rassegnare le dimissioni con preavviso scritto di tre mesi <del>se il rapporto di lavoro dura da più di un anno</del> <i>dopo il periodo di prova. Resta riservato l'art. 15.</i> </p>	<p>Si uniforma con l'art. 78.</p>
<p><i>Nuovi articoli</i></p>	<p><b>Art. 86 Sistemi d'informazione</b>  <sup>1</sup> Il Segretario comunale e i Servizi finanziari sono responsabili dell'elaborazione dei dati necessari alla gestione del personale e degli stipendi. Essi gestiscono i sistemi d'informazione e di documentazione informatizzati per: </p>	<p>I seguenti nuovi articoli sono un'esigenza dettata dal cambiamento del diritto federale inerente alla protezione dei dati.</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• la gestione delle candidature ai concorsi pubblici</li> <li>• la gestione e l'amministrazione del personale</li> <li>• se del caso l'allestimento di statistiche</li> </ul> <p>Il Segretario comunale e i Servizi finanziari possono accedere ai sistemi d'informazione in funzione delle necessità informative per l'adempimento dei rispettivi compiti legali o di servizio.</p> <p><sup>2</sup> I Sistemi d'informazione possono in particolare contenere dati relativi alla candidatura, alla carriera professionale, alle procedure amministrative, agli stipendi, alla gestione delle presenze e assenze, compresi dati personali meritevoli di particolare protezione; sono segnatamente tali i dati relativi alla sfera familiare, allo stato di salute, alle valutazioni sulle prestazioni e sul comportamento professionali e alle procedure e sanzioni disciplinari e penali.</p> <p><sup>3</sup> Tramite mandato esterno il Municipio garantisce la gestione e la sicurezza tecnica dei sistemi di informazione.</p>	
	<p><b>Art. 87 Digitalizzazione dei documenti cartacei</b></p> <p>Il Segretario comunale e i Servizi finanziari 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.</p>	
	<p><b>Art. 88 Trasmissione sistematica di dati</b></p> <p>Il Segretario comunale e i Servizi finanziari possono trasmettere regolarmente, se del caso attraverso procedura di richiamo, i dati personali necessari all'adempimento dei seguenti compiti legali:</p> <p>a) al Municipio per l'espletamento delle sue competenze di legge in base alla Legge organica comunale, alle leggi settoriali e ai regolamenti</p>	

	<p>comunali</p> <p>b) al personale espressamente designato delle unità amministrative per gli aspetti di gestione del personale.</p> <p>c) all'Istituto di previdenza per la gestione della previdenza professionale degli assicurati.</p>	
	<p><b>Art. 89 Trasmissione puntuale di dati</b></p> <p>Il Segretario comunale e i Servizi finanziari possono trasmettere in singoli casi dati personali ad organi pubblici o a privati se è previsto dalla legge, se sussiste una necessità per l'adempimento di compiti legali o se la persona interessata ha dato il suo consenso scritto, libero e informato.</p>	
	<p><b>Art. 90 Altre elaborazioni di dati</b></p> <p>Il Segretario comunale e i Servizi finanziari possono elaborare dati del personale per scopi che esulano da quelli dell'art. 86, se ciò è necessario per l'adempimento di compiti legali o a garanzia d'interessi legittimi dei dipendenti o dell'amministrazione comunale.</p>	
	<p><b>Art. 91 Dati personali relativi alla salute</b></p> <p><sup>1</sup> Il medico di fiducia del dipendente è responsabile dell'elaborazione dei dati personali sulla salute dei dipendenti, in particolare quelli relativi alla valutazione della loro idoneità lavorativa e al loro accompagnamento medico.</p> <p><sup>2</sup> Esso può comunicare al servizio responsabile dell'art. 86 unicamente le conclusioni attinenti a idoneità o inidoneità lavorativa della persona interessata, al grado, alla causa e alla durata presumibile dell'inabilità lavorativa e eventuali altre conclusioni necessarie all'assunzione e alla gestione del rapporto d'impiego.</p>	
	<p>Nuovo art. 92 Conservazione dei dati</p> <p><sup>1</sup> I dati dei candidati non assunti sono restituiti o con il loro consenso eliminati dopo tre mesi dal termine della procedura di assunzione, ad eccezione della lettera di candidatura e dei dati anagrafici ivi contenuti che sono conservati per un anno. Possono essere conservati oltre questo termine con il consenso scritto, libero e informato del dipendente, se ne è dato un interesse per quest'ultimo.</p> <p><sup>2</sup> I dati personali dei dipendenti possono essere conservati per dieci anni dalla fine del rapporto d'impiego. Altri dati possono essere conservati oltre questo termine con il consenso scritto, libero e informato del dipendente.</p>	

	<p><sup>3</sup> Sono conservati per una durata di trent'anni dalla fine del rapporto di impiego ai fini di un'eventuale riassunzione i dati anagrafici, l'allocazione organizzativa, la funzione ricoperta, l'entrata in servizio e le mutazioni nella carriera del dipendente.</p> <p><sup>4</sup> I dati del personale possono essere conservati in forma anonimizzata a scopo statistico e di ricerca in base alla legge sulla protezione dei dati.</p>	
	<p><b>Art. 93 Disposizioni esecutive e diritto suppletivo</b></p> <p><sup>1</sup> Il Municipio può disciplinare tramite direttiva i particolari, segnatamente i diritti e le modalità di accesso ai sistemi d'informazione, la digitalizzazione dei documenti cartacei, le modalità di conservazione e le misure di sicurezza dei dati.</p> <p><sup>2</sup> Rimangono riservate le disposizioni della legge sulla protezione dei dati personali del 9 marzo 1987.</p>	
Artt. 86, 87,88, 89	Artt. 94, 95, 96, 97	La numerazione viene modificata a seguito dell'introduzione dei nuovi articoli.

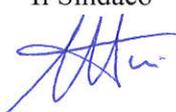
In considerazione di quanto sopra esposto vi invitiamo a voler

r i s o l v e r e :

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

Con ossequio.

PER IL MUNICIPIO

Il Sindaco   
Michele Turri



Il segretario   
Axel Benzonelli