Messaggio

numero	data	Dipartimento
6260	1° settembre 2009	FINANZE E ECONOMIA

Concerne

Revisione parziale della Legge sull'ordinamento degli impiegati dello Stato e dei docenti (LORD) e della Legge sugli stipendi degli impiegati dello Stato e dei docenti (LStip)

SINTESI 4

1. OBIETTIVI E CONTENUTI DELLA REVISIONE PARZIALE 5
1.1 Le ragioni di una riforma 5
1.2 Il progetto Gestione Risorse Umane 2000 in estrema sintesi 5
1.3 Le precedenti riforme dell'ordinamento giuridico 7
1.3.1 La riforma del 1987 8
1.3.2 Le rivalutazioni degli stipendi nel 1989 e 1991 9
1.3.3 La riforma del 1995 9
1.4 La proposta di riforma 2009 10
1.5 Gli elementi distintivi della riforma proposta 12
1.5.1 Direzione per obiettivi 12
1.5.2 Valutazione delle prestazioni 13
1.5.3 Sistema di remunerazione 13
1.6 Situazione presso la Confederazione e gli altri Cantoni 14
1.7 Evoluzione in atto a livello federale 14
1.8 I docenti e la revisione parziale della LORD 15
1.9 I tempi di attuazione della riforma 17

2. COINVOLGIMENTO DELLE ASSOCIAZIONI DEL PERSONALE 18

3. COMMENTO ALLE SINGOLE PROPOSTE DI MODIFICA LEGISLATIVA 19
3.1 Legge sull'ordinamento degli impiegati dello Stato e dei docenti (LORD) 19
3.2 Legge sugli stipendi degli impiegati dello Stato e dei docenti (Lstip) 33
3.2.1 La nuova scala degli stipendi per gli impiegati 34
3.2.2 La transizione dall'attuale alla nuova scala 36
3.3 Le altre modifiche della LStip 37

4. MODIFICA DI ALTRE LEGGI 42
4.1 Legge organica comunale (LOC) 42
4.2 Legge sul Gran consiglio e sui rapporti con il Consiglio di Stato 42

1.0063

4.3 La Legge sugli onorari dei magistrati 43
4.4 Legge sull'organizzazione giudiziaria 43
4.5 Legge di procedura per le cause amministrative 43
4.6 Norme esecutive e di applicazione; entrata in vigore 43
5. CONSEGUENZE FINANZIARIE E RELAZIONE CON LE LINEE DIRETTIVE E IL PIANO FINANZIARIO 2008-2011 44
6. CONSEGUENZE PER I COMUNI 44
7. COERENZA CON IL DIRITTO EUROPEO 44
8. CLASSIFICAZIONE DI ATTI PARLAMENTARI 45
9. CONCLUSIONI 54
10. SISTEMA RETRIBUTIVO 55

Signor Presidente,
signore e signori deputati,

con il presente messaggio, vi sottoponiamo la proposta di revisione parziale dell'ordinamento legislativo (LORD e LStip) che disciplina lo statuto dei dipendenti dell'Amministrazione cantonale.
Esso rientrava originariamente nel più vasto progetto denominato Amministrazione 2000.
Con l'inizio della corrente legislatura si è ritenuto non ulteriormente procrastinabile un lavoro di rivisitazione e adeguamento delle norme che concernono le risorse umane, fattore di primaria rilevanza nell'ambito delle amministrazioni pubbliche.
La revisione, che ha quale obiettivo principale la valorizzazione delle competenze e della qualità del lavoro prestato dall'Amministrazione cantonale, verso la quale il Governo esprime il suo sostanziale apprezzamento per l'attività svolta e l'impegno profuso, mira a migliorare l'efficienza e l'efficacia dell'attività statale per il tramite di una politica del personale più flessibile e incentivante, salvaguardando nel contempo le peculiarità del pubblico impiego.
La revisione, in sintonia con gli obiettivi fissati dal Consiglio di Stato in materia finanziaria, non influisce sull'evoluzione tendenziale dei costi del personale.

SINTESI

Il presente messaggio ha per oggetto la revisione parziale dell'ordinamento legislativo (LORD/LStip) che disciplina lo statuto dei dipendenti dell'Amministrazione cantonale.

Le principali innovazioni proposte sono:

per la legge sull'ordinamento degli impiegati dello Stato e dei docenti (LORD):

- introduzione degli articoli “programmatici” sulla politica del personale;
- delega di competenza per le nomine;
- migliore definizione delle possibilità di incarico;
- protezione della sfera personale;
- ridefinizione dei motivi di cessazione del rapporto d’impiego (in particolare la disdetta);
- adeguamento della procedura di ricorso;

per la legge sugli stipendi degli impiegati dello Stato e dei docenti (LStip):

- introduzione di due distinte scale degli stipendi, una per gli impiegati e una per i docenti (che resta uguale a quella attuale);
- delega al Consiglio di Stato in materia di politica retributiva per la categoria degli impiegati (procedure di progressione all'interno di una classe, modalità di attribuzione degli aumenti o delle gratificazioni straordinarie);
- maggiore flessibilità del sistema (minore automatismo degli aumenti e degli avanzamenti);
- maggiore equità interna a seguito dell’analisi e della valutazione delle funzioni, ma con contemporanea considerazione del mercato esterno del lavoro;
- remunerazione delle prestazioni individuali, posta in diretta relazione con il sistema di valutazione individuale delle prestazioni basato sul raggiungimento degli obiettivi.

La maggior parte degli interventi formulati nell'ambito della riforma proposta in questo messaggio non è indirizzata alla categoria dei docenti. La specificità di questa categoria e le sostanziali differenze con quella degli impiegati non permettono infatti una simultanea applicazione degli strumenti di gestione, in particolare dell’introduzione della retribuzione legata alla prestazione.
Per i dipendenti è prevista una norma transitoria che stabilisce il principio secondo il quale, con la modifica di legge, l’ultimo stipendio percepito dal collaboratore rimane confermato nel suo ammontare: diritto questo acquisito anche nel caso di una possibile ricollocazione in una classe di stipendio inferiore in base al nuovo sistema salariale. La nuova scala degli stipendi non comporterà in altri termini riduzioni di salario per nessun impiegato già in servizio al momento dell’entrata in vigore delle relative modifiche di legge. Coloro che si ritroveranno con uno stipendio superiore al massimo della nuova scala e della rispettiva funzione manterranno il livello acquisito e avranno la garanzia dell'indicizzazione al rincaro, beninteso se dovuto.
L’entrata in vigore delle modifiche di legge è ipotizzata per il 1. gennaio 2011.

1. OBIETTIVI E CONTENUTI DELLA REVISIONE PARZIALE

1.1 Le ragioni di una riforma

La gestione delle risorse umane ricopre l'insieme delle attività relative al personale dello Stato, ossia la pianificazione dei bisogni (quantità e competenze), la definizione delle mansioni e delle responsabilità, l'assunzione, la valutazione, lo sviluppo, la mobilità interna ed esterna e la remunerazione. A queste attività si aggiungono i compiti di direzione operativa, di motivazione e di amministrazione.

In un'azienda di servizi complessa, come l'amministrazione cantonale, la gestione delle risorse umane rappresenta una funzione fondamentale e particolarmente difficile poiché abbinata a una grande eterogeneità di fattispecie in continua evoluzione, di competenza e di persone:

- di fattispecie poiché, oltre alla netta distinzione voluta nel passato e oggi rafforzata tra il dipendente-docente ed il dipendente-funzionario, si constata sempre più sia fra i docenti sia fra i funzionari una grande eterogeneità e conseguente necessità di soluzioni particolari anche dal punto di vista della gestione delle risorse umane;
- di competenza, poiché l'amministrazione cantonale - come del resto tutte le pubbliche amministrazioni - devono considerare nella loro attività sia la componente operativa sia quella istituzionale (principio della legalità in primis)
- di persone, poiché in nessun'altra azienda in Ticino vi è un numero così elevato di persone che rappresentano l'ossatura stessa dell'azienda Stato. La scelta, la selezione, la guida, la remunerazione e le sanzioni dei dipendenti pubblici devono avvenire in modo chiaro e rigoroso, dato che agli occhi del cittadino sono loro che rappresentano lo Stato e l'immagine che ne deriva.

La politica del personale deve quindi attuare le soluzioni tecniche e di metodo che consentano di conciliare quanto più possibile queste esigenze, talvolta contrastanti, senza mortificare lo spirito di iniziativa del singolo dipendente, ma anzi incentivandolo e valorizzando le competenze e le conoscenze di cui egli dispone. Fondamentali diventano allora il riconoscimento delle prestazioni fornite dal dipendente e il suo costante aggiornamento professionale.

Un altro elemento che caratterizza la gestione delle risorse umane è la sua continua evoluzione, talvolta indipendente dalla volontà del legislatore cantonale, e il suo impatto sulle realtà comunali e parapubbliche che utilizzano spesso e volentieri la legislazione cantonale come base per l'ordinamento giuridico dei dipendenti attivi nei loro servizi.

L'adempimento di questa esigenza richiede un continuo e costante adeguamento delle basi legali di riferimento e, di riflesso, delle procedure amministrative. Periodicamente sono pertanto necessarie delle revisioni sostanziali: l'ultima in ordine di tempo e che interessa il presente messaggio è iniziata nel 1998 quando prese avvio - nel contesto di *"Amministrazione 2000"* - il progetto *"Gestione Risorse Umane 2000"* (GRU 2000).

1.2 Il progetto Gestione Risorse Umane 2000 in estrema sintesi

Il progetto "Gestione delle risorse umane", in fase di attuazione nell'ambito della riforma dell'amministrazione cantonale, persegue gli obiettivi seguenti:

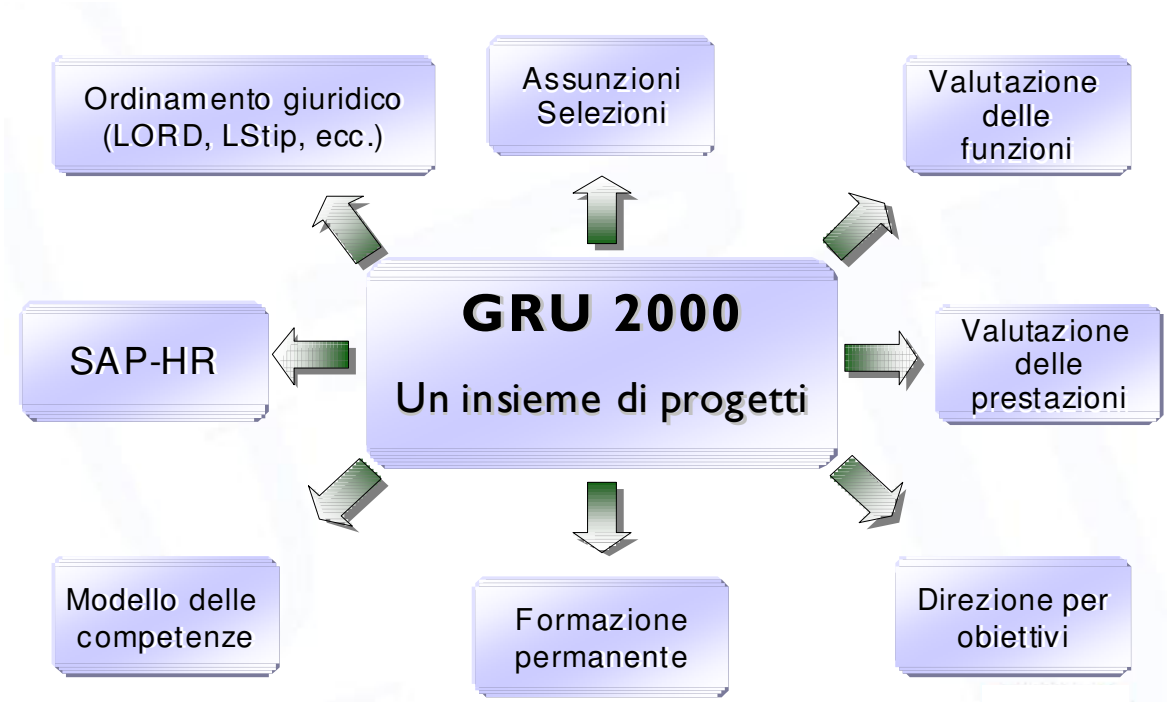
- attuare una moderna politica del personale;
- sviluppare la responsabilizzazione e la valutazione dei collaboratori dell'Amministrazione;

- favorire lo sviluppo personale e professionale dei titolari di funzioni pubbliche;
- permettere un allineamento del numero di collaboratori e delle loro competenze all'evoluzione dei compiti dello Stato e alle disponibilità finanziarie dell'ente pubblico;
- rendere attrattiva la funzione pubblica e favorire così la collaborazione durevole di personale qualificato e competente;
- verificare che il livello e le modalità di remunerazione nello Stato siano competitivi con le condizioni di mercato;
- incentivare la qualità, l'efficacia e l'efficienza dei servizi e delle prestazioni dello Stato;

in base al progetto, questi obiettivi vengono promossi con i seguenti provvedimenti:

- l'adeguamento del quadro legislativo che disciplina il rapporto d'impiego dei dipendenti pubblici cantonali (con riferimento in particolare alla categoria degli impiegati), oggetto del presente messaggio;
- la ridefinizione degli strumenti di gestione nell'ambito della conduzione delle risorse umane;
- le azioni rivolte al cambiamento culturale (inteso come sviluppo di una "nuova cultura aziendale") quale processo dinamico e permanente.

Il progetto GRU 2000 è dunque un insieme di progetti, che può essere così raffigurato:



I sottoprogetti costituiscono un elemento unico, integrato e coordinato, con le seguenti particolarità:

- la LORD e la LStip costituiscono l'ordinamento legislativo che definisce il rapporto d'impiego del dipendente statale;
- il processo di selezione e assunzione tende ad assicurare all'Amministrazione le migliori risorse umane con elevato potenziale di sviluppo futuro;
- la valutazione delle funzioni mira ad assicurare l'equità tra le singole funzioni e crea la premessa per la realizzazione del modello delle competenze;
- l'applicativo SAP R/3 garantisce un sistema informativo integrato e coordinato per la gestione delle risorse umane;
- la formazione rappresenta la leva - qualitativamente più importante - sulla quale poggia il cambiamento culturale e lo sviluppo dei collaboratori nel tempo;
- la direzione per obiettivi, quale strumento di direzione, crea le premesse per l'attivazione di un sistema retributivo basato sulla valutazione delle prestazioni.

A partire dal 1998 sono stati attivati gli interventi preparatori, intesi sia a veicolare la Sezione delle risorse umane verso il cambiamento, sia a predisporre le basi - per quanto possibile - ai cambiamenti che faranno seguito all'approvazione del presente messaggio. In particolare si è proceduto a:

- introdurre e mettere a regime il sistema informatico integrato SAP, che consente una gestione amministrativa completa delle risorse umane e funge da base informativa per il controllo di gestione;
- elaborare un concetto di valutazione delle funzioni che permetta di stabilire ruoli e responsabilità che lo Stato attribuisce a una funzione in relazione alla sua missione e alla sua strategia. Questo approccio consente in una prima fase di valutare, in modo analitico (sulla base di criteri predefiniti), le funzioni e di definire una nuova gerarchia delle stesse (classificazione); in una seconda fase di allineare le competenze dei titolari a quelle richieste dalla rispettiva funzione;
- ridefinire il sistema delle funzioni in modo da ridurre le stesse da oltre 600 a 350 circa;
- definire un modello retributivo basato, per i soli funzionari, sul principio della gestione delle prestazioni. Con l'accoglimento di questo principio lo Stato potrà investire nel modello di salario abbinato al riconoscimento delle prestazioni con tutte le implicazioni che ciò comporterà soprattutto a livello informativo e formativo;

L'attuazione definitiva del progetto necessita di una revisione parziale della legge sull'ordinamento degli impiegati dello Stato e dei docenti (LORD) del 15 marzo 1995 e della legge sugli stipendi degli impiegati dello Stato e dei docenti (LStip) del 5 novembre 1954. Questi cambiamenti comportano pure una modifica del regolamento dei dipendenti dello Stato del 13 dicembre 1995 (RDSt).

1.3 Le precedenti riforme dell'ordinamento giuridico

La legge sull'ordinamento degli impiegati dello Stato e dei docenti del 5 novembre 1954, entrata in vigore il 1° gennaio 1955 insieme alla legge sugli stipendi, aveva segnato l'unificazione dei tre organici (docenti, polizia e funzionari), sino ad allora separati, degli anni 1944/1946. La struttura della LORD era rimasta invariata fino alla metà degli anni ottanta, nonostante la legge sia stata oggetto di 16 messaggi con proposte di modifica. Se per oltre 30 anni Governo e Parlamento non hanno ritenuto necessario attuare cambiamenti sostanziali, nel periodo successivo sono state due le riforme di ampia

portata: la prima è stata attuata con la LORD del 24 novembre 1987, entrata in vigore il 1° gennaio 1988, la seconda con la LORD del 15 marzo 1995, entrata in vigore il 1° gennaio 1996, a distanza quindi di appena 8 anni. In entrambi i casi, si è trattato di revisioni totali dell'ordinamento del pubblico impiego. Tra le due riforme vi sono state due decisioni di rivalutazione reale degli stipendi, con entrata in vigore il 1° gennaio 1989 e il 1° gennaio 1991.

1.3.1 La riforma del 1987

Questa riforma - proposta con messaggio n. 3201 del 30 giugno 1987 - fu preavvisata favorevolmente dalla Commissione della gestione con rapporto del 29 ottobre 1987 e venne approvata dal Gran Consiglio nella seduta del 24 novembre 1987. I principali cambiamenti introdotti possono essere così riassunti:

- introduzione del nuovo strumento della qualifica periodica del dipendente, anche per concedere aumenti straordinari dei limiti di stipendio in base all'articolo 7bis della legge sugli stipendi;
- codificazione dell'istituto dell'incarico;
- aumento della sicurezza giuridica del dipendente in caso di trasferimento, di inchiesta disciplinare e di mancata conferma;
- riconoscimento formale dei diritti sindacali, compatibilmente con le esigenze di servizio;
- codificazione del diritto/dovere del perfezionamento professionale per gli impiegati e per i docenti;
- aumento da 8 a 12 giorni della durata massima del congedo senza deduzione di stipendio e riconoscimento del congedo di 8 giorni al massimo per attività di volontariato sociale
- riunificazione delle due scale precedenti in un'unica scala stipendi (una per docenti ed una per impiegati);
- possibilità di costituire commissioni del personale a carattere consultivo;
- migliore definizione dei doveri di servizio e dei motivi di cessazione del rapporto d'impiego.

Lo spirito della riforma allora proposta dal Governo e avallata dal Parlamento già anticipava alcuni indirizzi ancora attuali. L'Esecutivo aveva evidenziato l'ampliamento, da parte dello Stato, del suo campo di attività e dei suoi servizi (protezione ambientale, promozione economica, politica energetica, politica sociale, traffico), indicando che, dopo la crisi finanziaria di inizio degli anni ottanta, *"ci si* [stava] *avviando verso un periodo che più che di crescita contenuta dell'area di intervento dello Stato* [poteva] *essere definita di presenza qualificata in taluni nuovi campi di attività"*. Nel 1954 (anno della precedente LORD) i dipendenti dello Stato erano circa 2'300 (1'200 impiegati e 1'100 docenti cantonali e comunali); nel 1986 gli effettivi erano pari a 7'690 dipendenti (3'840 impiegati e 3'850 docenti cantonali e comunali). Il Governo osservava che *"il rapporto d'impiego si* [era] *andato modificando nel senso soprattutto della maggiore flessibilità, sia nel campo del tempo di lavoro (…) sia in quello del pensionamento, sia (…) in quello della retribuzione"* e aggiungeva che *"ciò che veramente conta è la qualità degli operatori dello Stato e servitori della comunità di cittadini: occorre che sempre essi costituiscano uno strumento atto e motivato a realizzare i programmi dell'Autorità esecutiva, consapevoli e disponibili nei confronti delle sfide che il futuro riserva al Cantone e aperti alle legittime attese del cittadino e degli operatori economici, in uno spirito di reciproca fiducia e collaborazione"* (messaggio n. 3201 pag. 22).

1.3.2 Le rivalutazioni degli stipendi nel 1989 e 1991

Il positivo andamento finanziario del Cantone nella seconda metà degli anni Ottanta, grazie anche alla forte crescita economica di cui beneficiò il Ticino, portò il Consiglio di Stato e il Gran Consiglio ad approvare due rivalutazioni reali degli stipendi, entrate in vigore nel 1989 e nel 1991.

Con l'adozione della legge sulla rivalutazione reale degli stipendi e delle pensioni del 25 ottobre 1988 venne concesso un aumento reale delle retribuzioni pari al 2%, più un importo fisso sui massimi e sui minimi di stipendio pari a 600 franchi annui (l'effetto complessivo medio fu un aumento reale del 3% con entrata in vigore il 1° gennaio 1989) e un'indennità annua di 1'000 franchi per le professioni manuali per gli anni 1988, 1989 e 1990; infine venne pure decisa una rivalutazione delle pensioni in misura pari all'aumento degli stipendi dei dipendenti.
Con la seconda rivalutazione vennero concessi un aumento reale generalizzato del 3% sugli stipendi (impiegati, docenti e magistrati) e un identico adeguamento delle pensioni, venne prorogata al 1990 e aumentata (da 1'000 a 2'000 franchi) l'indennità annuale straordinaria per le professioni manuali e venne riconosciuta un'indennità unica di 1'400 franchi nel 1990 per tutti i dipendenti e una di 1'000 franchi per tutti i pensionati. Il costo di queste decisioni per il 1990 era stato superiore ai 31 milioni di franchi.
L'impatto finanziario di queste rivalutazioni è stato considerevole sui conti dello Stato e non estraneo alle successive difficoltà riscontrate dal Cantone. Le spese per il personale erano aumentate da 469,7 milioni di franchi nel 1988 a 531,8 nel 1989 (+13,2%), a 571,2 nel 1990 (+7,4%) e a 640,5 nel 1991 (+12,1%). Nel giro di tre anni, questa uscita del Cantone ha subito quindi un'impennata del 36,4% (dovuta anche al contemporaneo aumento degli effettivi). Lo sforzo per rendere più attrattivo il pubblico impiego - in una fase di forte crescita economica e di aumento delle retribuzioni nel settore privato - era stato consistente, causando una lievitazione delle spese per il personale.

1.3.3 La riforma del 1995

La seconda riforma totale della LORD è stata decisa a metà degli anni novanta, con la legge approvata dal Gran Consiglio il 15 marzo 1995. Gli elementi portanti di questa riforma erano i seguenti:

- precisazione dei doveri di servizio del dipendente, con accento posto sullo spirito di iniziativa, sulla qualità e sull'efficienza delle prestazioni;
- abolizione dello statuto di funzionario (si trattava della nomina quadriennale per gli impiegati e per un periodo di 6 anni per i docenti);
- periodo di prova stabilito in 12 mesi;
- semplificazione delle modalità di interruzione del rapporto d'impiego (dimissioni, disdetta per giustificati motivi, destituzione quale sanzione disciplinare, pensionamento);
- promozione dell'assunzione di persone invalide e di casi sociali;
- possibilità di elaborare piani sociali in caso di ristrutturazioni particolarmente incisive;
- limite al cumulo dei congedi per affari pubblici, sindacali, volontariato sociale e sport d'élite (massimo di 12 giorni all'anno);
- miglioramento dei congedi per esigenze di carattere familiare (10 giorni al massimo in caso di malattia grave di un parente stretto, aumento della durata dei congedi per la morte del coniuge o di un figlio, per la nascita di un figlio, congedo di 8 settimane in caso di adozione);
- possibilità di compensare il lavoro notturno con tempo libero (10%);

- promozione della mobilità interna, tramite i servizi del personale e utilizzazione del trasferimento non più come sanzione disciplinare;
- introduzione della valutazione periodica del potenziale di sviluppo dei singoli dipendenti;
- promozione della mobilità esterna (possibilità di chiedere periodi di attività professionale all'esterno dell'amministrazione), estensione delle possibilità di lavoro a tempo parziale per i docenti e i funzionari dirigenti;
- introduzione dell'attestato di servizio in caso di cessazione del rapporto d'impiego;
- delega ai funzionari dirigenti per le sanzioni disciplinari minori; possibilità di cumulare le sanzioni;
- riconoscimento di una maggiore autonomia agli istituti scolastici (nella definizione dell'onere lavorativo, nell'attribuzione delle risorse globali ai singoli istituti, nella ripartizione delle ore lezione e dei compiti complementari fra i docenti, nella delega di competenze amministrative ai direttori);
- riduzione dell'indennità di uscita o della rendita in caso di licenziamento o mancata conferma, con facoltà di rifiuto, riduzione o sospensione parziale o totale se la disdetta è dovuta a colpa del dipendente o se il dipendente beneficia di prestazioni assicurative adeguate, trova un posto di lavoro adeguato o rifiuta un'altra occupazione senza validi motivi.

1.4 La proposta di riforma 2009

In sintesi, le principali innovazioni proposte:

- per la legge sull'ordinamento degli impiegati dello Stato e dei docenti (LORD):
  - introduzione degli articoli “programmatici” sulla politica del personale;
  - delega di competenza per le nomine;
  - migliore definizione delle possibilità di incarico;
  - protezione della sfera personale;
  - ridefinizione dei motivi di cessazione del rapporto d’impiego (in particolare la disdetta);
  - adeguamento della procedura di ricorso;
- per la legge sugli stipendi degli impiegati dello Stato e dei docenti (LStip):
  - introduzione di due distinte scale degli stipendi, una per gli impiegati e una per i docenti (che resta uguale a quella attuale).
  - delega al Consiglio di Stato in materia di politica retributiva per la categoria degli impiegati (procedure di progressione all'interno di una classe, modalità di attribuzione degli aumenti o delle gratificazioni straordinarie);
  - maggiore flessibilità del sistema (minore automatismo degli aumenti e degli avanzamenti);
  - maggiore equità interna a seguito dell’analisi e valutazione delle funzioni e con contemporanea considerazione del mercato esterno del lavoro;
  - remunerazione delle prestazioni individuali, posta in diretta relazione con il sistema di valutazione individuale delle prestazioni basato sul raggiungimento degli obiettivi.

Le modifiche parziali della LORD e della LStip possono essere viste quale logica continuazione di un ampio disegno avviato con gli importanti interventi del 1995; le decisioni adottate dal Parlamento in quell’anno, su proposta del Governo, hanno dato

corpo a un quadro legislativo che regge bene il confronto nel contesto nazionale, ossia con la Confederazione e gli altri Cantoni. Non si tratta dunque di stravolgere questo quadro di riferimento, che si è rivelato nel tempo globalmente valido, ma di inserire nelle attuali leggi gli elementi necessari alla concretizzazione di un modo nuovo di concepire la politica del personale. Viene anche colta l'occasione per adeguare alcune norme alla legislazione federale e alla giurisprudenza del TRAM e del Tribunale federale.

Va comunque ricordato che il progetto di riforma non si esaurisce nella revisione parziale della LORD e della LStip. Altri strumenti di politica del personale, già in opera, andranno affinati oppure consolidati:

- l'efficace gestione della massa salariale;
- la pianificazione dei fabbisogni di risorse umane e di competenze all'interno dell'amministrazione come pure la gestione tempestiva degli avvicendamenti;
- l'assunzione di collaboratori competenti e con un buon potenziale di crescita professionale, mediante l'utilizzo di procedure e di tecniche di selezione adeguate;
- la responsabilizzazione dei collaboratori attraverso la delega di competenza decisionale e la valutazione delle prestazioni;
- la formazione professionale dei collaboratori;
- la promozione dello sviluppo delle capacità di conduzione dei funzionari dirigenti;
- la promozione dei posti di tirocinio e di formazione;
- l'ampliamento delle possibilità di mobilità interna;
- un'adeguata informazione e comunicazione per garantire un clima di lavoro favorevole allo sviluppo individuale e dell'organizzazione;
- la promozione della pari opportunità fra i sessi
- la promozione della salute e della sicurezza sul posto di lavoro;
- il sostegno ai collaboratori in difficoltà e la presa a carico di situazioni conflittuali ;
- la definizione delle possibilità di carriera;
- il controllo di gestione.

Una moderna politica del personale comporta la necessità di un cambiamento culturale all'interno dell'amministrazione cantonale. Questa è sicuramente la componente più delicata dell'intero progetto. Occorrerà prestare particolare attenzione alla fase di messa in opera della riforma proposta per non creare delle situazioni di rottura, pertanto il Consiglio di Stato si propone di applicare un approccio di tipo incrementale.
L'attività dell'amministrazione cantonale è improntata al rispetto dei principi stabiliti dalla Costituzione e dalle leggi ed è tesa a instaurare un rapporto di fiducia tra l'autorità e il cittadino. Non è pertanto accettabile che una riforma di questo tipo possa generare delle perdite di qualità e di prontezza nei livelli di servizio che l'Amministrazione deve garantire ai cittadini.
La funzione svolta dai collaboratori deve essere contraddistinta da una rinnovata volontà di servizio, da una marcata professionalità, da un accresciuto senso economico nell'impiego delle risorse e da un elevato profilo etico. Il cambiamento culturale non può dunque limitarsi alla fase d'implementazione del progetto ma deve svilupparsi quale processo permanente.

Come è possibile rilevare, la maggior parte degli interventi proposti nell'ambito della riforma proposta in questo messaggio non è indirizzata alla categoria dei docenti. La specificità di questa categoria e le sostanziali differenze con quella degli impiegati non

permettono infatti una perfetta e simultanea applicazione degli strumenti di gestione, in particolare dell'introduzione della retribuzione legata alla prestazione.

Si ritiene pertanto di procedere inizialmente allo sviluppo e all'implementazione di tutte le tecniche e degli strumenti di gestione per la sola categoria degli impiegati. A seguito delle esperienze raccolte si potranno valutare, in futuro, opportunità e modalità per applicare al corpo docenti nuovi criteri di gestione delle risorse umane.

1.5 Gli elementi distintivi della riforma proposta

1.5.1 Direzione per obiettivi

Le riforme del 1987 e del 1995 erano destinate a modificare il modo di gestire il pubblico impiego, adeguando il personale e i servizi alle esigenze del Paese, con grande flessibilità e rapidità. Questo si è verificato solo in parte: le cause vanno ricercate soprattutto nella mancanza di strumenti operativi adeguati e nel persistere di eccessive rigidità.

La maggiore efficienza ed efficacia dell'amministrazione - tramite una politica del personale più incentivante, più flessibile e meno garantista in termini di automatismi retributivi - richiede l'utilizzo di nuovi strumenti di gestione. Uno strumento fondamentale è la *direzione o gestione per obiettivi*. È questo il vero cambiamento sostanziale che si persegue con la revisione della LORD e della LStip. L'amministrazione, i dipartimenti, le divisioni, le sezioni e gli uffici dovranno fare degli sforzi per abituarsi a darsi precisi obiettivi realizzativi e oggettivamente misurabili. L'efficacia dell'azione della pubblica amministrazione e del singolo funzionario si misurerà con il raggiungimento o meno di questi obiettivi prestabiliti e da questa valutazione deriverà l'evoluzione salariale degli impiegati. Gli obiettivi dovranno naturalmente essere coerenti con i principi del diritto amministrativo e con la strategia definita dal Consiglio di Stato nelle Linee direttive e nel Piano finanziario.

Lo spirito della riforma è trasformare l'Amministrazione "da servizio pubblico a servizio al pubblico". Grazie alla direzione per obiettivi, strumento essenziale per la motivazione dei collaboratori (indicazione precisa di quanto ci si attende da loro) e dei funzionari dirigenti (possibilità di valutare le prestazioni del collaboratore) sarà possibile andare incontro agli interessi, alle esigenze e alle aspettative dell'utenza (cittadini, imprese, enti, associazioni) attraverso collaboratori maggiormente consapevoli e responsabilizzati sull'andamento del lavoro, più partecipativi e motivati nel veder apprezzati e riconosciuti i risultati raggiunti. La riforma oggetto di questo messaggio prevede l'adozione di questo strumento quale cambiamento essenziale nel modo di impostare il lavoro dell'amministrazione cantonale.

Vanno tuttavia rivelati alcune particolarità rilevanti:

In primo luogo, l'amministrazione pubblica non è un'azienda che può stabilire liberamente dove, quando e come agire e intervenire, cosa svolgere e cosa abolire. L'amministrazione è vincolata dall'applicazione di numerose leggi che perseguono obiettivi molto disparati in settori di intervento assai eterogenei: essa non potrà pertanto avere una *"cultura aziendale"* paragonabile a quella di un'azienda privata. Metodi di gestione improntati all'efficienza e una maggiore flessibilità nell'adattarsi alle esigenze del Paese sono senz'altro auspicabili e possibili e la riforma qui proposta va del resto in questa direzione; vi sono però limiti oggettivi al di là dei quali una pubblica amministrazione non può (e non deve) legittimamente andare.

In secondo luogo, non va sottaciuto che i grandi cambiamenti organizzativi nell'amministrazione seguono - non precedono - l'adattamento o la revisione dei compiti dello Stato.

Un ufficio o una sezione non possono essere aboliti se Governo e Parlamento (ed eventualmente i cittadini in votazione popolare) non decidono prima che lo Stato non deve più svolgere - almeno direttamente e in prima persona - il compito assolto da quella sezione o da quell'ufficio. Si ripropone nuovamente la distinzione essenziale tra la revisione dei compiti dello Stato (cosa fa lo Stato) e la riforma dell'amministrazione, che concerne invece le modalità con cui lo Stato svolge i compiti stabiliti dalle leggi. Sono due riforme che non vanno confuse, anche se le intersezioni appaiono evidenti: ma proprio per questa stretta correlazione appare necessario distinguere gli strumenti per attuare l'una e l'altra riforma.

1.5.2 Valutazione delle prestazioni

Il principio della valutazione delle prestazioni o della valutazione individuale era stato introdotto con la modifica di legge del 24 novembre 1987. Questo strumento è stato utilizzato in forma generalizzata fino a metà degli anni '90; in seguito – anche per effetto dell'adozione di misure di risparmio volte a limitare la concessione di aumenti straordinari di stipendio in applicazione dell'art. 7bis (ora 7a) LStip – l'applicazione si è fatta più rara e riservata, per lo più, ai casi di collaboratori neo-assunti. Una revisione si impone già per il tempo trascorso ma anche per l'esigenza di integrare ora questo importante strumento in questa riforma. L'elemento centrale della valutazione individuale rimane il colloquio individuale, con due finalità chiaramente definite:

- permettere di stabilire una correlazione diretta tra la prestazione e lo stipendio, dopo aver verificato il raggiungimento o meno degli obiettivi precedentemente concordati;
- ottenere informazioni utili sui bisogni di formazione e sulle aspettative reciproche dei collaboratori e dei loro funzionari dirigenti.

La direzione per obiettivi diventa, in questo contesto e nella conduzione del personale più in generale, uno strumento dinamico di fondamentale importanza.

1.5.3 Sistema di remunerazione

L'attuale sistema di remunerazione è caratterizzato da elementi di particolare rigidità, legati a un metodo di valutazione delle funzioni rivelatosi ormai obsoleto, e da eccessivi automatismi (scatti annuali di stipendio e avanzamenti nelle classi alternative). Il Consiglio di Stato intende aggiornare questo sistema, introducendo i seguenti principi:

- adattamento dei livelli di stipendio, considerando - per determinati gruppi di funzioni - l'evoluzione consolidata delle retribuzioni sul mercato del lavoro, nei limiti delle disponibilità finanziarie dello Stato e dell'esigenza di garantire l'equità interna;
- estensione dei limiti delle classi di stipendio, sia verso il basso sia verso l'alto;
- soppressione parziale degli automatismi con la conseguente possibilità di autorizzare la progressione degli stipendi in funzione delle prestazioni offerte dai collaboratori, del loro livello di competenza, dell'esperienza maturata nonché del loro contributo al raggiungimento dei risultati attesi;
- possibilità di concedere riconoscimenti individuali in base a criteri oggettivi di valutazione.

Questa nuova politica di remunerazione è vincolata alla messa in atto del sistema di valutazione delle funzioni e delle prestazioni individuali e a una maggiore competenza decisionale del Consiglio di Stato nel definire l'assetto della politica retributiva presso lo Stato, all'interno comunque della griglia salariale stabilita dalla legge.

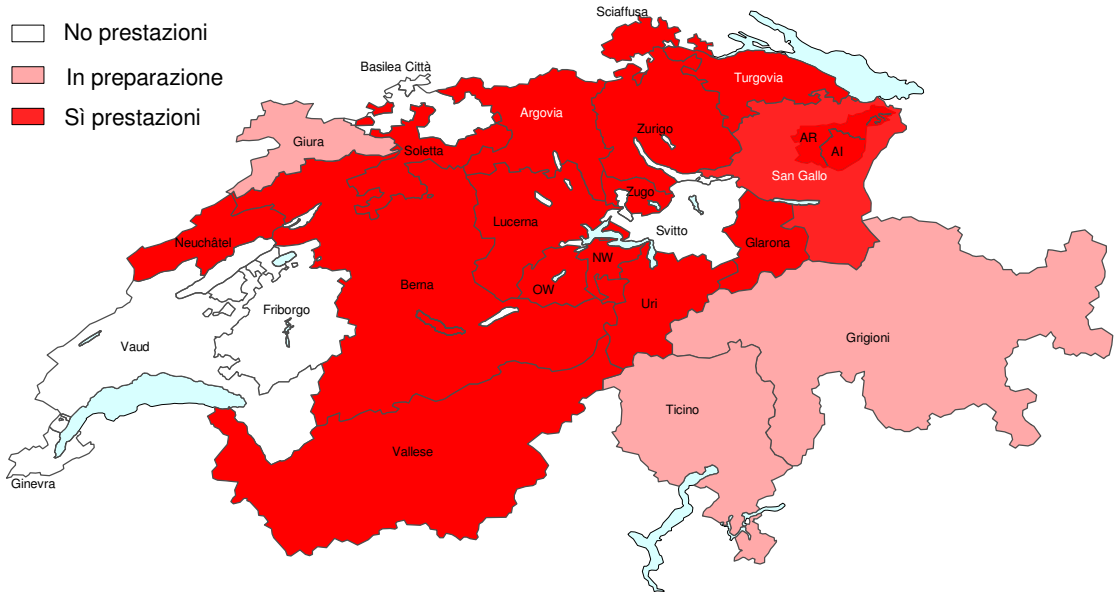
1.6 Situazione presso la Confederazione e gli altri Cantoni

Da una recente indagine svolta presso la Confederazione, i Cantoni e le maggiori città svizzere è emerso chiaramente come i modelli retributivi basati esclusivamente sull'anzianità di servizio siano stati sostituiti da nuovi approcci che tengono in considerazione la qualità e quantità delle prestazioni individuali fornite dai pubblici dipendenti. Tale approccio prevale soprattutto nell'area svizzero tedesca, con l'eccezione del Vallese e di Neuchâtel. Il resto dei Cantoni romandi dispongono, per ora, di modelli retributivi senza nessun riconoscimento della prestazione. Complessivamente, il riconoscimento della prestazione è stato introdotto in 17 Cantoni (65%); 3 hanno progetti in preparazione e 6 mantengono il principio di progressione secondo l'anzianità di servizio.

Il principio di valutazione della prestazione correlato al sistema retributivo viene sviluppato e applicato in modo differenziato. Il Canton Zurigo ha un sistema basato su premi (*bonus*). Neuchâtel dispone di un sistema misto con avanzamenti automatici per talune funzioni e avanzamenti secondo la valutazione delle prestazioni. Il Canton Lucerna ha introdotto dal 2003, accanto ai normali aumenti dovuti al riconoscimento del rincaro, un sistema chiamato IBA (*"Individuelle Besoldungsanpassung"*), cioè un riconoscimento individuale della prestazione quale avanzamento nella scala stipendi.

In termini di impieghi nella pubblica amministrazione (dati 2005) circa il 66% di tutti i funzionari cantonali svizzeri (docenti esclusi e senza la Confederazione) percepisce un salario correlato alla prestazione. A questi dati vanno aggiunti tutti i funzionari dell'amministrazione federale, che sottostanno anch'essi al salario al merito dal 2002, (36'000 collaboratori). In questo modo, la percentuale di dipendenti sottoposti in Svizzera al salario al merito raggiunge il 77%.

Cantoni con salario basato sul riconoscimento della prestazione



1.7 Evoluzione in atto a livello federale

La revisione della legge federale, per la quale il Consiglio federale ha dato avvio alla fase di consultazione con scadenza al 5 gennaio 2009, prevede una flessibilizzazione e un ulteriore avvicinamento dei rapporti di lavoro degli impiegati della Confederazione al

Codice delle obbligazioni (CO). L'attuale legge sul personale federale (LPers) è in vigore dal 1° gennaio 2002 e costituisce le fondamenta dei rapporti di lavoro dei circa 36 000 impiegati federali.
La revisione in atto dovrebbe consentire alla Confederazione, in quanto datore di lavoro, di reagire con maggiore rapidità alle mutate condizione del mercato del lavoro. Il margine decisionale e di manovra non è però accresciuto soltanto per il datore di lavoro. Anche i collaboratori ottengono maggiore spazio.
I seguenti temi costituiscono gli elementi principali della revisione proposta:

- ulteriore armonizzazione della LPers con il CO: ad es. adeguamento del periodo di prova e dei termini di disdetta presso la Confederazione a quelli previsti dal CO;
- regolamentazione più flessibile in caso di scioglimento dei rapporti di lavoro:
- *motivi di disdetta:* viene soppresso l'elenco esaustivo dei motivi di disdetta di cui all'articolo 12 LPers. Ciò nondimeno anche in futuro la protezione contro i licenziamenti presso la Confederazione sarà migliore di quella offerta dall'economia privata. Il datore di lavoro potrà denunciare il rapporto di lavoro soltanto "per motivi oggettivamente sufficienti" e sarà vincolato ai principi costituzionali sovraordinati (ad es. uguaglianza giuridica, divieto dell'arbitrio, proporzionalità). Presso la Confederazione le disdette dovranno inoltre, come finora, essere motivate per scritto in forma di decisione.
- *obbligo di sostenere l'avvenire professionale in luogo dell'obbligo di continuare a impiegare i dipendenti:* in caso di disdetta senza colpa del collaboratore la priorità non sarà più data alla continuazione dell'impiego, bensì a misure di sostegno per il futuro professionale (riqualificazione, outplacement, collocamento, ecc...);
- semplificazione della procedura di ricorso: l'istanza di ricorso interna sarà soppressa. In futuro il Tribunale amministrativo federale statuirà in prima istanza sulle controversie nell'ambito del diritto del lavoro;
- creazione di una base legale per il congedo parentale (congedo di paternità e congedo in caso di adozione). L'attuale LPers conosce unicamente il congedo di maternità;
- creazione di una base legale per il sistema di gestione del personale e per i dossier di candidatura e personali in forma elettronica;
- regolamentazione più flessibile del finanziamento della previdenza professionale.

1.8 I docenti e la revisione parziale della LORD

La presente revisione non coinvolge in larga misura i docenti cantonali e comunali. Questa scelta trae origine dalla decisione del Consiglio di Stato di non inserire queste categorie professionali nel progetto GRU 2000 e, conseguentemente, dall'applicazione degli strumenti di gestione elaborati e dall'adozione delle specifiche modifiche legislative che le riguardano. Viene così riaffermata la distinzione che esiste tra l'attività di funzionario e quella di docente, con tutte le particolarità che contraddistinguono quest'ultima funzione e le modalità di gestione.

Questa scelta non significa tuttavia che la riflessione sulla professionalità del docente, sulla sua presenza e immagine nella società e in modo più generale sullo statuto del docente non possa aver luogo. Anzi, il dibattito sul ruolo del docente è d'attualità in diversi Cantoni ed è stato oggetto di una pubblicazione da parte della Conferenza svizzera dei direttori cantonali della pubblica educazione (CDPE, Profilo della professione docente, Berna, 2003) e di diversi contributi da parte di enti e associazioni di docenti. Il documento della CDPE formula otto tesi. Il docente è una persona con funzioni di gestione e di orientamento; un attore dell'integrazione sociale; una persona specialista ed esperta negli ambiti dell'apprendimento e dell'insegnamento; un formatore cosciente del suo ruolo e dei

suoi limiti; una persona esperta nell'affrontare i cambiamenti; una persona esperta nel confronto con l'eterogeneità; una persona, membro di un gruppo, cosciente di prestare un servizio pubblico; una persona che svolge un lavoro di formazione sostenuto e riconosciuto pubblicamente.

Ancora recentemente è stato richiesto al Dipartimento dell'educazione, della cultura e dello sport l'avvio di una riflessione sul ruolo e sulla professionalità del docente, alla luce delle profonde modifiche in atto, delle accresciute richieste rivolte alla scuola e ai suoi operatori e delle nuove realtà con le quali il docente deve oggi confrontarsi. Il Dipartimento ha accolto questa proposta e ha istituito uno speciale gruppo di lavoro, composto di rappresentanti dei settori scolastici e delle associazioni magistrali per sviluppare questa importante riflessione. Il risultato che ne è scaturito è consegnato nel documento "*Identità professionale del docente - Rapporto finale*" del novembre 2007. Sulla base di questo documento ha avuto luogo una valorizzazione della figura del docente attraverso l'organizzazione, nelle diverse regioni del Cantone, di serate di presentazione e di dibattito con tutte le parti coinvolte (docenti, direttori scolastici, autorità comunali, ecc...). Lo scopo di questa iniziativa - che si è conclusa a fine dicembre 2008 – è stato quello di verificare il consenso attorno alle proposte elaborate dal gruppo di lavoro e di raccogliere ulteriori opinioni in merito alla funzione del docente.
Parallelamente ha pure preso avvio una riflessione sul profilo del docente di scuola comunale sulla base di un documento allestito dal Collegio degli ispettori scolastici. Il documento è oggetto di una procedura di consultazione attualmente in corso.
Occorre pure rammentare che, parallelamente a questo opportuno approfondimento, le Linee direttive e il Piano finanziario 2008-2011 prevedono - fra le nuove prospettive di sviluppo della scuola - anche l'eventuale riesame dell'attuale statuto del docente (scheda n. 1 e 2), a dipendenza del dibattito in corso nonché una revisione dei compiti e dello statuto degli operatori del servizio di sostegno pedagogico (scheda n. 6). Partendo dalla constatazione che le vigenti disposizioni di legge - come ha pure evidenziato il dibattito che si è sviluppato in concomitanza con la votazione popolare del 16 maggio 2004 - non valorizzino sufficientemente la diversità che contraddistingue l'onere del docente nei nuovi contesti in cui è chiamato a operare, l'autorità cantonale ne prospetta il riesame nei termini poc'anzi evidenziati e, se del caso, associando il personale insegnante e le associazioni sindacali nelle forme ritenute più adeguate. Ricondurre l'attività del docente alle sole ore d'insegnamento con gli allievi o limitarsi a evidenziare il numero di settimane di vacanza è infatti riduttivo poiché, così facendo, non si considerano altri importanti settori d'intervento quali la preparazione e la correzione delle lezioni, la partecipazione alle attività di conduzione dell'istituto, le escursioni e le gite di studio, i contatti con i genitori, la partecipazione a iniziative di aggiornamento e la formazione personale, gli oneri legati agli esami ecc. La riforma dello statuto è del resto auspicata anche dai dirigenti scolastici, sempre più confrontati con variegate attività d'istituto che sollecitano gli insegnanti al di fuori dalle tradizionali attività in classe. A questo proposito - ad esempio - nel settore del servizio di sostegno pedagogico si è sviluppata una riflessione sull'evoluzione e sui compiti da assegnare a questo servizio, compiti che per gli operatori non si limitano ai soli interventi con gli allievi ma si estendono sempre più a supporto di docenti, direzioni scolastiche, famiglie ecc. Le proposte elaborate a suo tempo da un apposito gruppo di lavoro sono state oggetto di procedura di consultazione e sono ora all'esame del Dipartimento: da parte degli operatori sono state espresse resistenze in merito al cambiamento prospettato.
Analoghe riflessioni si possono estendere ad altri settori o servizi scolastici e rendono quindi attuale la riflessione sullo statuto del docente, per il quale occorrerà riservare una particolare attenzione anche alle risorse necessarie e sufficienti per garantire una scuola pubblica di qualità in base e priorità chiaramente definite.

1.9 I tempi di attuazione della riforma

Il calendario presentato qui di seguito si riferisce unicamente agli aspetti più visibili della riforma. Questo calendario dovrà essere completato da una pianificazione di progetto, che andrà a toccare numerosi meccanismi di funzionamento dell'attuale organizzazione del lavoro (procedure, flussi di lavoro, formulari, supporto informatico, …)
La pianificazione di dettaglio del progetto di messa in opera deve ancora avvenire, pertanto il calendario qui esposto deve essere considerato un obiettivo che il Consiglio di stato vuole raggiungere, ma che deve ancora essere confermato.

Estate 2009	Trasmissione del messaggio al Gran Consiglio
autunno 2009	Approvazione del messaggio da parte del Gran Consiglio con entrata in vigore delle modifiche di legge ipotizzate per il **1° gennaio 2011.**

Per il seguito, le fasi successive potrebbero essere indicativamente le seguenti:

entro autunno 2009	progettazione della formazione sull'applicazione dei nuovi principi di riconoscimento della prestazione.
entro primavera 2010	ultimazione delle valutazioni delle funzioni mancanti o nuove e attribuzione di tutti i collaboratori alle nuove classi retributive; parametrizzazione del nuovo sistema retributivo su SAP. disegno delle procedure organizzative a sostegno del funzionamento della direzione per obiettivi, valutazione delle prestazioni e remunerazione in base alle stesse.
entro autunno 2010	ultimazione della prima fase di formazione dei funzionari dirigenti alla definizione degli obiettivi.
autunno 2010	formulazione degli obiettivi 2011 da parte dei funzionari dirigenti.
1° gennaio 2011	riconoscimento del rincaro e degli aumenti (maturati nel 2010 per chi ne ha diritto) e inserimento di tutti i collaboratori (impiegati) nella nuova classe retributiva
entro autunno 2011	fase di formazione dei funzionari dirigenti alla valutazione delle prestazioni
novembre/dicembre 2011	valutazione delle prestazioni 2011; formulazione delle proposte di avanzamento/promozione; negoziazione degli obiettivi 2012.
1° gennaio 2012	prima applicazione del nuovo meccanismo di evoluzione dei salari, basato sulle prestazioni

2. COINVOLGIMENTO DELLE ASSOCIAZIONI DEL PERSONALE

Il Consiglio di Stato, considerata l'importanza della modifica dell'ordinamento proposta con il presente messaggio, ha ritenuto opportuno promuovere una consultazione delle associazioni del personale. L'avamprogetto di messaggio è stato sottoposto al Comitato di coordinamento sindacale (CCS) e al Fronte unico sindacale (FUS) già nella prima versione del 2002. Sono pure stati consultati, nella fase iniziale, il Tribunale cantonale amministrativo e la Sezione degli enti locali, per le implicazioni a livello comunale. Il coinvolgimento delle associazioni del personale non si è in ogni caso limitato alla consultazione formale. Il CCS e il FUS sono infatti stati coinvolti sin dall'inizio del lavoro di aggiornamento tramite i loro rappresentanti nel comitato strategico del progetto GRU 2000. Nel 2006 hanno avuto luogo due incontri politici (8 marzo e 5 settembre) fra Consiglio di Stato e le associazioni del personale. Questi incontri sono stati seguiti da ulteriori approfondimenti tecnici fra i collaboratori della Sezione delle risorse umane, della Sezione amministrativa del DECS, del consulente giuridico del Consiglio di Stato e dei rappresentanti delle associazioni del personale. Nel corso del mese di dicembre 2008 il Consiglio di Stato ha proceduto a una seconda consultazione con le associazioni del personale che hanno trasmesso le loro osservazioni entro la fine di febbraio 2009. Lo scorso 6 marzo si è svolto l'incontro politico fra il Consiglio di Stato e le associazioni del personale in occasione del quale queste ultime hanno potuto formulare le loro osservazioni. Durante il mese di marzo e aprile (24, 31 marzo e 9 aprile 2009) nell'ambito dei lavori con il gruppo tecnico sono stati discussi e adeguati alcuni articoli di Legge secondo le proposte delle associazioni del personale; altri di carattere prettamente politico sono stati approfonditi dal Consiglio di Stato nell'ambito degli incontri del 15 e 17 giugno 2009.

La maggiore severità di giudizio da parte delle associazioni del personale è rivolta alla LStip e concerne il disegno di nuova politica retributiva, legata alla gestione delle prestazioni e al meccanismo di progressione degli stipendi in funzione delle prestazioni.

Nel corso degli incontri con il Consiglio di Stato che si sono succeduti nel tempo, le associazioni che rappresentano il personale hanno ribadito, nella forma verbale e scritta, le loro rispettive prese di posizioni, vincolando in pratica la loro eventuale adesione al progetto all'apertura di trattative globali relative a una serie di rivendicazioni: l'adeguamento integrale del rincaro, l'abolizione delle rimanenti misure di risparmio a carico del personale, la rivalutazione delle indennità per spese e lavori disagiati, il ricupero dei ritardi nell'evoluzione degli stipendi e la riduzione dell'onere lavorativo settimanale (40 ore).

Il Consiglio di Stato, valutate opportunamente le osservazioni e le critiche pervenute e rilevato altresì che alcune puntuali rivendicazioni già sono state accolte nell'ambito dell'adeguamento dei nuovi articoli di legge, ritiene di confermare nella sua sostanza il testo posto in consultazione, al quale sono state ulteriormente apportate alcune modifiche che tengono conto soprattutto della giurisprudenza e della nuova legislazione sul personale federale.

3. COMMENTO ALLE SINGOLE PROPOSTE DI MODIFICA LEGISLATIVA

L'attuazione del progetto GRU 2000 richiede una revisione parziale della legge sull'ordinamento degli impiegati dello Stato e dei docenti del 15 marzo 1995 e della legge sugli stipendi degli impiegati dello Stato e dei docenti del 5 novembre 1954.

3.1 Legge sull'ordinamento degli impiegati dello Stato e dei docenti (LORD)

Qui di seguito vengono commentati i principali cambiamenti rispetto al testo attualmente in vigore.

Capitolo II - Funzione dell'amministrazione (nuovo)

Art. 1a (nuovo)

Nel nuovo capitolo II e nel nuovo articolo 1a viene definita la funzione dell'amministrazione cantonale, distinguendo i compiti rivolti all'interno (applicazione delle decisioni del Consiglio di Stato e delle direttive dei singoli consiglieri di Stato, supporto al Governo e ai direttori di Dipartimento per l'adozione delle decisioni politiche) dai compiti rivolti verso l'esterno (fornire servizi e prestazioni ai cittadini, a enti e associazioni privati, come pure ad altri enti pubblici). Nell'espletare questi compiti, l'amministrazione deve conciliare la qualità con l'efficienza: entrambi i criteri fanno gli interessi degli utenti dei servizi pubblici. La ponderazione tra la qualità dei servizi e delle prestazioni e il costo sostenuto dallo Stato per fornire questi servizi e prestazioni deve essere una preoccupazione costante degli impiegati dello Stato a tutti i livelli.

Capitolo II - Politica del personale (nuovo)

Art. 1b e c (nuovi)

Nei due nuovi articoli 1b e 1c si fissano le basi per definire la nuova politica del personale presso l'amministrazione cantonale. Queste norme costituiscono un'adeguata base legale su cui attivare moderni, flessibili ed efficaci strumenti di gestione del personale. Nel definire gli obiettivi, i principi e gli strumenti ci si è parzialmente ispirati ai testi più recenti delle legislazioni cantonali e alla legge sul personale federale del 24 marzo 2000 (Lpers), accettata in votazione popolare il 26 novembre successivo.

Art. 1d (nuovo)

Il nuovo articolo intende formalizzare il principio della consultazione dei partner sociali (associazioni, sindacati ecc.) sui temi d'interesse della politica del personale, confermandone l'opportunità e il campo d'azione.

Art. 2 (modificato)

Cpv. 1

Viene completata la lett. *b)* con l'aggiunta della *"delegazione scolastica consortile",* codificando così l'attuale competenza, e inserite quali autorità di nomina il Tribunale d'appello, il Ministero pubblico e le altre Magistrature permanenti per i loro rispettivi dipendenti (lett. c).

Cpv. 2

Viene ripreso il testo dell'attuale cpv. 2, adattato alla nuova formulazione del cpv. 1.

Cpv. 3

Viene introdotta la facoltà del Consiglio di Stato, quale autorità di nomina, di delegare tale competenza a istanze subordinate, fatta salva in ogni caso la competenza dell'Esecutivo di nominare tutti i funzionari dirigenti e i diretti collaboratori dei consiglieri di Stato (collaboratori personali e funzionari di direzione). I direttori ed i vicedirettori delle scuole cantonali sono considerati *"funzionari dirigenti"*; la nomina degli stessi è pure di esclusiva competenza del Consiglio di Stato (art. 83 LORD).

La facoltà di delega è un elemento caratterizzante della politica delle risorse umane, che intende attribuire maggiori responsabilità ai funzionari che dirigono le unità amministrative. La proposta è particolarmente attuale in relazione alla creazione delle unità amministrative autonome basate su contratti di prestazione che dovranno progressivamente disporre di un sufficiente grado di delega decisionale anche per quanto concerne la nomina del personale. Dal momento che le unità amministrative autonome (UAA) sono comunque dei servizi inseriti a pieno titolo nell'amministrazione cantonale, la nomina dei loro funzionari dirigenti deve rimanere in ogni caso di competenza dell'autorità politica. Solo gli enti parastatali (come l'EOC, l'ETT, l'AET o BancaStato) assumono direttamente e autonomamente tutto il personale, ivi compreso quello dirigente. La distinzione tra enti autonomi e unità amministrative autonome comporta pertanto una differenziazione anche nelle competenze di nomina.

Gli aspetti specifici sono demandati al Regolamento. Si ricorda che l'autonomia decisionale delle istanze subordinate non può comunque prescindere dall'osservanza delle procedure né dall'utilizzo degli strumenti adottati dall'intera amministrazione cantonale.

Art. 3 (modificato)

La modifica si rende necessaria in funzione dell'entrata in vigore dell'accordo bilaterale Svizzera - Unione europea sulla libera circolazione delle persone, con i relativi allegati e protocolli che ne costituiscono parte integrante (RS 0.142.112.681). La libera circolazione delle persone riguarda infatti l'ente pubblico non solo come legislatore, ma anche come datore di lavoro, e i pubblici funzionari sono pertanto considerati alla stregua di lavoratori salariati dipendenti ai quali si applicano le regole della libera circolazione (MICHELE ROSSI/ALESSANDRA PRINZ, L'Accordo bilaterale Svizzera – UE sulla libera circolazione delle persone in sintesi, pag. 61).

Cpv. 1

L'adeguamento di questo capoverso – che trova il suo fondamento nell'art. 2 dell'accordo - introduce il principio generale secondo il quale la nazionalità non può costituire elemento discriminante, salvo alcune eccezioni (cpv. 3), nella stipulazione dei rapporti d'impiego pubblici (e privati). La parità di trattamento rappresenta infatti un principio fondamentale del diritto comunitario, sancito esplicitamente dall'art. 9 dell'allegato I per quanto riguarda le condizioni d'impiego e di lavoro, di retribuzione, di licenziamento e di reintegrazione professionale o ricollocamento in caso di disoccupazione. Per quanto attiene agli stranieri, il concetto di non discriminazione nell'accesso ad un pubblico impiego è logicamente esteso ai soli cittadini di Stati esteri membri dell'Unione europea.

Cpv. 3

Questa disposizione riprende in sostanza il contenuto dell'art. 10, allegato 1, del suddetto accordo che sancisce quanto segue: *"al cittadino di una parte contraente che esercita un'attività dipendente può essere rifiutato il diritto di occupare, presso la pubblica amministrazione, un posto legato all'esercizio della pubblica podestà e destinato a tutelare*

gli interessi generali dello Stato o di altre collettività pubbliche." In base ad una comunicazione della Commissione europea, se l'attività in questione è presente anche nel settore privato non la si può riservare ai propri cittadini (così, ad esempio, i servizi di trasporto, i servizi di distribuzione di elettricità o gas, la sanità pubblica e l'insegnamento); rientrano per contro nel novero dei posti che possono essere riservati ai cittadini nazionali le funzioni spiccatamente istituzionali dell'esercito, della polizia, della magistratura, dell'amministrazione fiscale e della diplomazia nonché gli impieghi pubblici in cui si procede all'elaborazione di atti giuridici, alla loro esecuzione e al controllo della loro applicazione (MICHELE ROSSI/ALESSANDRA PRINZ, pag. 61/62).
Rimangono invariati i cpv. 2 e 4.

Art. 5 (modificato)

La modifica tende semplicemente ad ancorare alla legge una prassi consolidata da tempo. La decisione di assunzione di personale invalido deve essere preceduta da un attenta valutazione del contesto d'inserimento della persona.

Art. 6 (modificato)

L'art. 6 viene riformulato e limitato al disciplinamento della "*mobilità interna*" in senso attivo (mobilità richiesta dal dipendente), trasferendo le disposizioni relative alla mobilità in senso passivo (trasferimento deciso dall'autorità) al nuovo art. 18a. Il nuovo cpv. 2 viene adattato alla nuova denominazione della Sezione delle risorse umane (già Sezione del personale) ed attribuisce a questa Sezione, per gli impiegati, e alla Sezione amministrativa del DECS, per i docenti, il compito di organizzare e coordinare la mobilità interna e, rispettivamente, l'attività professionale esterna. Va da sé che i funzionari dirigenti o le istanze competenti devono esprimere il loro consenso al cambiamento della sede di servizio o della funzione del dipendente.

Il cpv. 4 viene abrogato e trasferito al nuovo art. 18a.

Il cpv. 5, riguardante l'indennità per le spese di trasloco, è pure abrogato, in quanto la casistica non ha permesso di confermare, nel tempo, la validità della norma proposta.

Art. 9 (modificato)

Si tratta di un adeguamento formale a seguito della modifica della legge sulla Cassa pensioni con effetto al 1° ottobre 2000 e del rispettivo regolamento a contare dal 1° luglio 2001. Viene pure modifica la marginale.

Art. 10 (modificato)

I principi sanciti dall'art. 10 vengono integralmente confermati. In pari tempo, viene proposto l'adeguamento del testo del cpv. 2, nel senso che la riduzione del tempo di lavoro viene concessa quando le esigenze di servizio lo consentono.
Con il nuovo capoverso 5 si è voluto garantire la continuità del rapporto d'impiego con lo statuto di nomina anche in caso di pensionamento parziale superiore al 50%. Tale proposta si giustifica in modo particolare per i casi di invalidità parziale.

Art. 12 (modifica)

Cpv. 3 e 4

Con la modifica proposta viene formalizzato il principio del concorso interno, aperto tuttavia ai soli dipendenti dell'amministrazione cantonale (nominati e incaricati giusta gli art. 15 e 16 LORD). Viene pure introdotta, in casi eccezionali, la possibilità di assunzione

diretta: questa possibilità è sorretta da un interesse preminente dello Stato quale datore di lavoro.

Art. 14 (modificato)

Cpv. 1

In considerazione della diversa organizzazione delle scuole cantonali non in tutti i settori scolastici è materialmente possibile coinvolgere il Collegio dei direttori nelle procedure di preavviso. Ciò viene fatto ad esempio nelle scuole medie superiori, ma nelle scuole medie la procedura – dato l'elevato numero di direttori – coinvolge i direttori regionali o, in casi particolari, i singoli direttori. Da qui la nuova formulazione che togliendo il termine "Collegio" mantiene comunque il principio del coinvolgimento di direttori e ispettori nelle forme ritenute più funzionali.
La lettera c) è confluita nella lettera b) per semplicità di formulazione.

Cpv. 2

Lo stralcio del capoverso 2 è la logica conseguenza del riconoscimento, quale autorità di nomina, del Tribunale d'appello, del Ministero pubblico e delle altre Magistrature permanenti.

Artt. 15 e 16 (modificati)

La durata determinata del rapporto d'impiego (incarico) impone una limitazione temporale assoluta (3 anni, termine già adottato nell'attuale art. 3 LORD) per evitare rinnovi a catena, in luogo della nomina. Rimane in ogni caso riservata la casistica di cui all'art. 16 cpv. 1 lett. *a)* e *b)*, che legittima l'incarico quando il grado d'occupazione è inferiore al 50% e quando il titolare (docente) ha ottenuto un congedo o è occupato con altri incarichi. La sostituzione di un impiegato nominato in congedo avviene invece nella forma di un contratto per personale ausiliario ai sensi dell'art. 20: infatti, lo strumento del Piano dei posti autorizzati (PPA) esige, anche per gli incaricati, alla stregua dei nominati, che sussista un posto vacante.

La lett. *f)* dell'art. 16 viene abrogata a seguito della modifica dell'art. 3 cpv. 3 LORD ed in particolare dell'eliminazione di un diverso trattamento giuridico tra svizzeri e cittadini UE. Con la nuova lett. *h)* si prevede invece la possibilità di attribuire un incarico, rinnovabile per più anni, quando l'assunzione è legata alla durata effettiva di un progetto o a specifiche contingenze.

Art. 17 (modificato)

Il cpv. 1 diventa il cpv. 2 dell'art. 15.

Il cpv. 2 è adeguato in funzione delle modifiche apportate all'art. 16.

Art. 18 (modificato)

Cpv. 1

La modifica è relativa all'esigenza di specificare che si tratta del primo anno di impiego con statuto di nomina.

Art. 18a (nuovo)

Il contenuto del nuovo articolo, riferito al principio della mobilità interna, è stato sostanzialmente ripreso dal testo dell'attuale art. 6. Esso conferma la facoltà dell'autorità di nomina di decidere il trasferimento interno di un proprio collaboratore ove le esigenze

dell'amministrazione lo richiedano; il diritto fondamentale del collaboratore di essere sentito è confermato. Viene pure definita una procedura specifica per i trasferimenti all'interno di settori di competenza che sono attribuiti a due diverse autorità di nomina.

Art. 19 (modificato)

Il testo dell'articolo è adeguato a seguito della soppressione della funzione di Segretario generale: si rimanda al regolamento sul rapporto d'impiego dei collaboratori personali dei Consiglieri di Stato del 7 dicembre 1999.

Art. 26 (modificato)

La norma si ispira agli art. 23 LPers e 91 OPers e sancisce in modo chiaro ed univoco che i dipendenti dello Stato non possono esercitare attività accessorie di carattere industriale o commerciale: queste attività, già per la loro natura, appaiono infatti incompatibili con la carica di impiegato dello Stato o di docente. La norma non si applica evidentemente alle attività commerciali o industriali svolte da docenti del settore professionale: per queste persone, infatti, l'attività accessoria è quella svolta presso lo Stato, che non potrebbe logicamente esigere l'abbandono dell'attività professionale principale. Del resto, è nell'interesse dell'ente pubblico poter continuare a disporre di queste competenze nell'ambito dell'attuale sistema di formazione professionale, che è fondato sulla stretta collaborazione tra scuola e azienda.

L'indagine promossa presso i collaboratori, e che ha coinvolto ca. 8'400 tra impiegati e docenti, ha permesso di accertare che la netta maggioranza (l'80% degli impiegati e il 66% dei docenti) non svolge occupazioni accessorie di alcun genere. In molti casi, queste occupazioni sono peraltro confinate nella sfera familiare (gestione di un vigneto, allevamento di piccoli animali da cortile ecc., con relativa vendita dei prodotti) o consistono in un'attività di tipo sportivo (allenatore, istruttore ecc.) o di tipo sociale (Croce verde ecc.) oppure nella collaborazione saltuaria con organi di stampa e/o d'informazione.
Con questa premessa e avuto riguardo al fatto che la totalità dei Cantoni non prevede l'obbligo di riversamento di una quota del reddito accessorio, il Consiglio di Stato ha ritenuto di non confermare la norma relativa a tale obbligo, rendendo però più severa e restrittiva la procedura di rilascio della necessaria autorizzazione. (cpv. 2 e 3)

Art. 27 (testo attuale)

Il Consiglio di Stato ha ritenuto di precisare nella LORD una norma specifica (art. 27 cpv. 4) che riserva i casi di incompatibilità con l'esercizio di cariche pubbliche da parte dei propri dipendenti e, sulla base di questa disposizione, propone, in variante, una completazione dell'art. 82 della legge organica comunale.

Art. 27 cpv. 4 (nuovo) - art. 82 lett. c) LOC (nuovo)

L'art. 82 lett. *c)* LOC secondo il testo che accompagna il presente messaggio estende i casi di incompatibilità per la carica di municipale e tiene conto delle iniziative parlamentari 20 marzo 2006 del deputato Tullio Righinetti e 10 marzo 2008 del deputato Lorenzo Quadri. Questa incompatibilità - già istituita dalla LOC per il Cancelliere dello Stato (art. 82 lett. *a*) - viene estesa ai funzionari dirigenti che dipendono direttamente dal Collegio governativo o dai singoli Consiglieri di Stato nonché al segretario generale e al consulente giuridico del Gran Consiglio, nominati, rispettivamente, dal Parlamento e dal Consiglio di Stato giusta gli art. 159 cpv. 3 e 168 LGC/CdS: sono pertanto colpiti da questa clausola di incompatibilità i direttori di Divisione, il consulente giuridico del Consiglio di Stato, il capo del Servizio dei ricorsi, l'incaricato della protezione dei dati, l'amministratore della Cassa pensioni e il direttore del Controllo cantonale delle finanze (cfr. il DE circa la strutturazione

dei Dipartimenti e della Cancelleria dello Stato dell'11 novembre 2003 e il regolamento del Controllo cantonale delle finanze del 21 dicembre 2004). Rimangono per contro esclusi dal campo di applicazione di questa norma i collaboratori personali, il cui rapporto d'impiego è retto dal regolamento del 7 dicembre 1999. La norma è peraltro accompagnata da una disposizione transitoria, a tutela dei diritti *"acquisiti"* dei funzionari dirigenti che ricoprono attualmente la carica di municipale: la clausola di incompatibilità si applicherà ai municipali eletti in occasione delle prossime elezioni comunali del 2012 che, se del caso, dovranno esercitare il loro diritto di opzione conformemente all'art. 113 LEDP.

Art. 29a (nuovo)

La dottrina più recente ha avuto modo di constatare che gli ordinamenti giuridici attualmente in vigore nel nostro Paese - che prevedono soltanto il prolungamento del segreto d'ufficio dopo la cessazione del rapporto d'impiego (art. 29 cpv. 2 LORD, art. 94 cpv. 2 OPers) - sono ampiamente insoddisfacenti e soprattutto insufficienti per prevenire i favoritismi, i traffici d'influenza o persino la corruzione. In Francia e negli Stati Uniti esistono disposizioni specifiche che limitano addirittura la possibilità per un ex dipendente di assumere funzioni private nello stesso settore di attività in cui operava in precedenza come agente pubblico o che proibiscono all'ex dipendente di intrattenere rapporti professionali con gli ex colleghi (BORGHI/BALMELLI, *in* Queloz/Borghi/Cesoni, Processus de corruption en Suisse, pag. 301/302). Disposizioni di questa natura sarebbero logicamente impraticabili in una piccola realtà come la nostra. Ciononostante, è parso opportuno sancire almeno nella LORD il divieto specifico imposto a ogni funzionario che passa al settore privato di occuparsi di pratiche che ha già trattato direttamente come dipendente dello Stato. Una disposizione di questo tipo rientra nel diritto pubblico cantonale riservato dagli art. 6 CCS e 342 cpv. 1 lett. a) CO e la limitazione della libertà economica (art. 27 Cost. fed.) che essa comporta è sorretta da un interesse pubblico preponderante ed è anche proporzionata allo scopo che viene perseguito (art. 36 Cost. fed.).

Il nuovo art. 29a risponde peraltro all'invito recentemente rivolto alle autorità federali dal gruppo di valutazione contro la corruzione del Consiglio d'Europa (GRECO): il rapporto di valutazione sulla Svizzera - approvato dal GRECO in occasione della 37ª assemblea plenaria (Strasburgo, 31 marzo - 4 aprile 2008) - contiene infatti un'esplicita raccomandazione volta a proporre agli impiegati federali più corsi di etica, sulla corruzione e la sua prevenzione, a gestire meglio i conflitti d'interesse e stabilire regole per coloro che lasciano l'amministrazione per andare a lavorare nell'economia privata, come pure a invitare i Cantoni a sostenere gli sforzi profusi in quest'ambito (par. 150).

Art. 32 (modificato)

Con le modifiche proposte si semplificano le sanzioni disciplinari applicabili nei casi di violazione dei doveri di servizio. La legge attuale contempla 6 tipi di sanzione: l'ammonimento, la multa sino a 500 franchi, la sospensione per un tempo determinato dell'assegnazione degli aumenti ordinari di stipendio, la sospensione dall'impiego con privazione totale o parziale dello stipendio fino a tre mesi, l'assegnazione temporanea a una classe inferiore dell'organico e la destituzione. Con la semplificazione, le possibili sanzioni vengono ridotte a quattro, aumentandone però parzialmente l'impatto sul collaboratore: l'ammonimento, la multa sino a 3'000 franchi, la riduzione dello stipendio fino a un massimo del 10% durante un anno al massimo e la sospensione dall'impiego con privazione totale o parziale dello stipendio fino a 8 mesi, per dare una maggiore incisività alla sanzione.
Con il disegno di legge che accompagna il presente messaggio, il Consiglio di Stato propone inoltre lo stralcio della destituzione disciplinare (licenziamento), dimostratasi nel tempo particolarmente complessa e laboriosa dal profilo giuridico e procedurale, ed opta -

nei casi in cui la stessa si imponesse - per la disdetta amministrativa secondo le condizioni dell'art. 60 LORD, sostanzialmente modificato rispetto alla versione attuale. La distinzione fra licenziamento disciplinare e scioglimento del rapporto d'impiego come provvedimento di natura amministrativa appare infatti non solo discutibile e difficilmente praticabile, ma anche obiettivamente superflua in un Cantone come il nostro dove i diritti processuali del dipendente sono garantiti in modo sostanzialmente analogo: per queste ragioni, del resto, la Confederazione e diversi Cantoni - aderendo alle suggestioni della dottrina - hanno ormai soppresso il licenziamento disciplinare e prevedono soltanto la disdetta amministrativa per giustificati motivi, risp. per motivi gravi (CORTI, ediz. speciale della RtiD 2006 pag. 359/360).

Analogamente, si ritiene di poter proporre l'abrogazione del cpv. 2, considerando il fatto che il cumulo delle sanzioni disciplinari si è dimostrato sin qui poco efficace e certamente non adeguato allo scopo che si intendeva raggiungere.

Art. 34 (modificato)

La modifica di questa norma si rende necessaria in seguito all'introduzione, all'art. 2, del principio della delega di competenza decisionale per il conferimento della nomina: si vuole infatti mantenere la competenza disciplinare del Consiglio di Stato, lasciando la facoltà di delega solo per le sanzioni minori, ossia l'ammonimento e la multa. Non cambiano invece le competenze per quanto concerne i docenti comunali, salvo l'adattamento reso necessario dalla semplificazione delle sanzioni. Il nuovo cpv. 4 stabilisce che sono di esclusiva competenza del Governo le sanzioni conseguenti a procedimenti disciplinari aperti dallo stesso Esecutivo.

Art. 35

Cpv. 1 e 2

Abrogati.
L'assegnazione alla classe inferiore dell'organico e la destituzione non rientrano più tra le sanzioni disciplinari dell'articolo 32 .

Cpv. 3

La devoluzione degli importi delle multe, che costituisce un aspetto marginale, verrà disciplinato dal regolamento.

Art. 38 cpv. 1

Con tale precisazione si attribuisce la competenza di sospendere un dipendente a titolo provvisionale all'autorità di nomina in generale e non solamente al CdS: questa modifica è indispensabile per tener conto delle competenze specifiche in materia disciplinare e di scioglimento del rapporto d'impiego attribuite al Gran Consiglio, per il segretario generale, e al Tribunale di appello, al MP e alle altre magistrature permanenti, per i loro dipendenti.

Art. 40a (nuovo)

La LORD attuale non sancisce il principio generale dello stipendio, quale retribuzione per l'attività prestata dal dipendente. Il principio della retribuzione è invece inserito nella legge sugli stipendi (art. 2). Analogamente a quanto prevede l'ordinamento del personale federale, si ritiene necessario ancorare nella LORD il principio generale dello stipendio e degli elementi che lo integrano (indennità e supplementi) nonché i criteri generali della retribuzione che, accanto alla funzione, alle competenze e all'esperienza, contemplano pure - limitatamente alla categoria degli impiegati - la prestazione individuale fornita dal

dipendente. Quest'ultimo criterio è alla base della revisione del sistema remunerativo proposto con la modifica della legge sugli stipendi.

Art. 42 (modificato)

Si propone l'abrogazione del cpv. 4, ritenuto non più adeguato alla realtà attuale. Il riconoscimento agli eredi di *"una prestazione pecuniaria sostitutiva corrispondente al residuo di vacanze maturato e non ancora goduto senza colpa dell'impiegato"* appare infatti perlomeno anacronistico, ove appena si consideri che, in caso di decesso, i superstiti (moglie, marito, partner registrato o figli agli studi) beneficiano comunque - oltre alle eventuali prestazioni della Cassa pensioni - di un'indennità unica pari a ¼ dello stipendio annuo, compresi eventuali indennità di rincaro, supplementi, indennità familiare e per i figli in applicazione dell'art. 25 LStip.

Art. 46 (modificato)

Cpv. 1

Il 5 giugno 2005, il popolo svizzero ha approvato la legge federale sull'unione domestica registrata (LUD). Questa legge - entrata in vigore il 1° gennaio 2007 - introduce un nuovo stato civile che produce gli stessi effetti del matrimonio, ad esempio nel campo del diritto ereditario, del diritto degli stranieri, del diritto fiscale come pure del diritto delle assicurazioni sociali e della previdenza professionale. La LORD e la LStip, ed in particolare le disposizioni sui congedi, sono state pertanto adattate al nuovo istituto del partenariato registrato.

L'inserimento della nuova lettera *h)* risponde alla necessità ampiamente dimostrata nella prassi di questi ultimi anni. Le lett. *i)* e *m)* sono dovute a una semplice suddivisione, per omogeneità di definizione, delle causali che danno diritto al congedo pagato.

Alla lett. *l),* infine, è stata aggiunta la causale relativa al decesso del genero e della nuora e per analoghi gradi di parentela del partner registrato.
Alla lett. *i)*, il presente Consiglio ha inoltre ritenuto di portare a tre giorni il diritto al congedo paternità.

Cpv. 3

Il totale di feste infrasettimanali varia anno per anno, ragione per cui si ritiene di stralciare il massimo di 12 feste annuali.

Art. 47 (modificato)

Cpv. 1

L'entrata in vigore, il 1° luglio 2005, della modifica della legge federale sull'indennità di perdita di guadagno (LIPG) - che introduce l'indennità in caso di maternità - non comporta un adeguamento di questa disposizione (cpv. 1), che già contempla prestazioni di maternità più generose e più estese.

Cpv. 2

La LIPG prevede il versamento delle indennità di maternità per le 14 settimane successive al parto: cionondimeno si ritiene opportuno mantenere la possibilità per la dipendente di effettuare 16 settimane di congedo, di cui 2 immediatamente prima del parto.

Cpv. 4

La facoltà del padre di ottenere analogamente un congedo non pagato, intero o parziale, trova riscontro in un nuovo capoverso (ex cpv. 3). Va da sé che tale diritto non può essere fruito cumulativamente.

Cpv. 5

La modifica di questo articolo trova origine per analogia in disposizioni vincolanti della legislazione federale. Infatti, le norme della legge sul lavoro relative alla protezione della salute (art. 6 Llav e ordinanza 3) come pure quelle sulla protezione della gravidanza e della maternità sono applicabili anche alle amministrazioni pubbliche e alle istituzioni di diritto pubblico federali, cantonali e comunali (art. 3a Llav). Riprendendo il contenuto degli art. 35a cpv. 2 Llav e 60 dell'ordinanza 1, possiamo riassumere quanto segue:

- il datore di lavoro deve concedere il tempo necessario all'allattamento;
- il periodo che una madre dedica all'allattamento all'interno dell'azienda è considerato tempo di lavoro;
- se la lavoratrice lascia il posto di lavoro per allattare, la metà del tempo di assenza va riconosciuto come tempo di lavoro;
- il restante tempo dedicato all'allattamento non dev'essere compensato, né anteriormente né posteriormente all'evento, e non può essere computato su altri periodi di riposo o di riposo compensativo legali.

Art. 48 (modifica)

Si propone l'estensione dell'età di adozione ai minorenni. L'impegno che i genitori adottivi devono affrontare e il tempo che devono consacrare per espletare le pratiche di adozione e per integrare il figlio adottivo nella nuova famiglia non appaiono infatti sostanzialmente diversi in rapporto all'età.

Art. 49

Per la concessione del congedo pagato o non pagato per l'aggiornamento e il perfezionamento professionale, viene introdotta la forma potestativa in luogo del diritto; principio questo che meglio considera le esigenze del servizio. Le modalità sono definite nella totalità dal regolamento.

Art. 50 (modificato)

Si ritiene di confermare a livello di legge il principio - peraltro ampiamente diffuso e coerentemente già applicato - secondo il quale la concessione dei congedi non pagati previsti da questo articolo debba essere considerata *"nel corso della carriera"* e pertanto spaziare sull'intero rapporto d'impiego. La durata di 3 anni deve dunque corrispondere alla durata massima consentita in circostanze normali, considerato pure il fatto che i congedi possano essere a carattere continuo o discontinuo (3 anni in una volta sola oppure frammentati) come pure totali o parziali.

Il cpv. 2 (nuovo), che sostituisce e abroga l'attuale capoverso, intende regolamentare i congedi nei *"casi particolari e eccezionali"*, demandando per il resto questa materia al regolamento.

La durata dei congedi concessi ai docenti delle scuole comunali in base all'art. 42 del regolamento sulla scuola dell'infanzia e sulla scuola elementare (doppio docente) rientra nella casistica di cui al cpv. 2.

Art. 52a (nuovo)

La modifica della LORD che accompagna il messaggio governativo introduce una norma specifica sulla protezione della personalità dei lavoratori, e quindi dei dipendenti dello Stato e dei docenti. Questa norma – che si indirizza al datore di lavoro – è peraltro prevista anche dal diritto privato (art. 328 CO) e dalla legislazione sul personale federale (art. 4 cpv. 2 lett. *g)* LPers, art. 9 OPers). La protezione della personalità in questo contesto comprende la tutela di tutti i valori essenziali, fisici, affettivi e sociali, che sono legati alla persona e completa, nell'ambito dei rapporti di lavoro, i principi di protezione che già discendono dagli art. 27 e 28 segg. CCS. In questo senso, lo Stato, come datore di lavoro, non deve soltanto rispettare i diritti della personalità, ma deve anche adottare i necessari provvedimenti affinché tali diritti non vengano lesi (BRUNNER/BÜHLER/WAEBER/BRUCHEZ, Commentaire du contrat de travail, n. 1 all'art. 328).

La legge federale sulla parità dei sessi stabilisce all'art. 4 che la molestia sessuale è una discriminazione e che, in quanto tale, è inammissibile. La legge obbliga i datori di lavoro a impedire un simile comportamento e a creare le premesse per favorire un clima di lavoro privo di molestie. Essa conferisce inoltre diritti derivati che i dipendenti possono far valere nei confronti del datore di lavoro. L'inserimento di una specifica norma nella LORD, da estendere anche alle molestie psicologiche, rappresenta una prima misura di prevenzione, che dovrà necessariamente essere accompagnata da ulteriori azioni di sensibilizzazione nei confronti del personale e dei funzionari dirigenti in particolare. In questo senso, il Consiglio di Stato ha già istituito, a contare dal 1° settembre 2003, uno speciale "*Gruppo stop molestie*" ed ha emanato delle specifiche direttive. (www.ti.ch/molestie).

Art. 53 (modificato)

La norma è stata adattata formalmente sulla base delle modifiche apportate all'art. 32 LORD dove la destituzione - quale sanzione disciplinare - è stata abolita.

Art. 54 (modificato)

Le modifiche di questo articolo sono unicamente di carattere formale, nel rispetto dei principi della tecnica legislativa.

Art. 58 (modificato)

L'attuale articolo elenca una casistica limitata dei motivi che consentono di porre termine al rapporto d'impiego. È apparso dunque opportuno completare il ventaglio delle cause possibili con l'aggiunta della scadenza dell'incarico (lett. *a*), dell'invalidità (lett. *d*), del pensionamento (lett. *e*). Le cause della cessazione del rapporto d'impiego sono state in seguito riordinate in una logica progressione dei possibili eventi.

Art. 60 (modificato)

Si è ritenuto opportuno scomporre e riformulare l'attuale articolo 60 in due articoli: il primo relativo ai *"presupposti"*, il secondo (nuovo art. 60a) relativo alla *"procedura"*.

I giustificati motivi che stanno all'origine di una procedura di disdetta, e che sono previsti nell'attuale ordinamento del pubblico impiego cantonale (art. 60 cpv. 3), sono sostanzialmente tre:

Lett. a)

La soppressione del posto e della funzione senza possibilità di trasferimento o di pensionamento per limiti di età.

Lett. 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.

Lett. c)

Qualsiasi circostanza soggettiva o oggettiva, 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 un'altra funzione adeguata e disponibile nell'ambito dei posti vacanti.

Le esperienze acquisite negli ultimi anni, sia dai servizi centrali del personale (impiegati e docenti) sia dal consulente giuridico del Consiglio di Stato, come pure la giurisprudenza in materia e l'esigenza di garantire la massima trasparenza in quest'ambito particolarmente delicato e con innegabili conseguenze sul piano personale, professionale e se del caso familiare, consigliano di definire in modo più preciso e giuridicamente vincolante le circostanze che possono condurre a una disdetta del rapporto d'impiego: i collaboratori conoscono così, in modo esplicito e trasparente, quali sono le circostanze che possono preludere a una cessazione del rapporto di lavoro. In aggiunta ai giustificati motivi, già elencati, vengono inseriti *ex novo* puntuali riscontri relativi alle ripetute inadempienze nel comportamento o nelle prestazioni, all'incapacità, all'inattitudine o alla mancanza di disponibilità nello svolgimento del proprio servizio, alla mancanza di disponibilità a eseguire un altro lavoro ragionevolmente esigibile come pure al rifiuto ingiustificato di un trasferimento con assegnazione ad altra funzione ai sensi dell'art. 18a. L'esplicitazione delle circostanze soggettive o oggettive di cui al cpv. 3 lett. *c), d)* e *e)* - che legittimano una disdetta ordinaria del rapporto d'impiego - trova peraltro riscontro nell'art. 12 cpv. 6 lett. *b)*, *c)* e *d)* Lpers.

Cpv. 5

Con il progetto di nuova LORD si rinuncia al licenziamento disciplinare (con abrogazione quindi degli art. 32 cpv. 1 lett. *f)*, 58 lett. *d)* e 67 cpv. 1 lett. *e)* della legge vigente) e si introduce la disdetta immediata per cause gravi (art. 60 cpv. 5): a questa soluzione - come già s'è visto - hanno già fatto capo la Confederazione e diversi Cantoni. Il nuovo cpv. 5 dell'art. 60 riprende la formulazione dell'art. 12 cpv. 7 LPers che corrisponde a sua volta a quella dell'art. 337 CO (risoluzione immediata del rapporto di lavoro per *"cause gravi"* nel testo italiano, per *"justes motifs"* e *"wichtigen Gründen"* in quelli francese e tedesco). La disdetta immediata pone fine in fatto e in diritto al rapporto d'impiego nel momento in cui viene notificata al dipendente e si distingue appunto dalla disdetta ordinaria poiché produce un effetto immediato (BRUNNER/BÜHLER/WAEBER/BRUCHEZ, n. 1 e n. 5 all'art. 337). Per definizione, un ricorso rivolto contro una disdetta immediata non può beneficiare dell'effetto sospensivo (RDAT 1990 n. 29).
La disdetta immediata è logicamente riservata ai casi che appaiono obiettivamente più gravi di quelli che giustificano una disdetta ordinaria ai sensi dell'art. 60 cpv. 3 in part. lett. *c)* a *f)* nuovo: in sostanza, si dev'essere in presenza di circostanze che rendono obiettivamente ed immediatamente inesigibile la continuazione del rapporto d'impiego, allo scopo di assicurare il corretto funzionamento del servizio e salvaguardare la fiducia riposta dall'amministrazione nei propri dipendenti (CORTI, ediz. speciale RtiD 2006 pag. 362). Come nel diritto privato, l'esistenza di giustificati motivi non viene valutata in modo astratto, ma in relazione a un determinato rapporto d'impiego: la stessa circostanza può pertanto costituire un giustificato motivo di disdetta in un caso ma non in altri casi, ritenuto comunque che se il dipendente occupa un posto di responsabilità *"ist die Unzumutbarkeit wegen Zerstörung des Vetrauensverhältnisses eher anzunehmen"* (VISCHER, Der Arbeitsvertrag, pag. 254). D'altra parte, la disdetta immediata è anche sussidiaria rispetto alla disdetta ordinaria: una serie di motivi ai sensi dell'art. 60 cpv. 3 (in part. lett. *c)* a *f*) può

tuttavia sostanziare un motivo più grave ai sensi dell'art. 60 cpv. 5 e condurre di conseguenza all'immediata cessazione del rapporto d'impiego (GAAC 68.7 consid. 2a).

Una norma come quella dell'art. 60 cpv. 5 LORD nuovo o dell'art. 12 cpv. 7 LPers lascia evidentemente all'autorità di nomina un margine di apprezzamento particolarmente esteso; del resto, anche l'art. 337 cpv. 3 CO stabilisce che il giudice decide sull'esistenza delle cause gravi secondo il suo libero apprezzamento.

Art. 60a (nuovo)

Cpv. 1

Viene definito il principio generale secondo il quale sono i servizi centrali del personale (Sezione delle risorse umane, per gli impiegati, rispettivamente Sezione amministrativa del DECS, per i docenti cantonali) a condurre le procedure di disdetta, ivi compresa la precedente fase della prospettazione. Viene altresì ammessa la possibilità che detti servizi possano avvalersi della collaborazione di altri funzionari, così designati. In ambito comunale la competenza spetta ai Municipi.

Cpv. 2

È ripreso, con una leggera modifica, il cpv. 5 dell'attuale art. 60 LORD.

Cpv. 3

Viene introdotto il principio secondo il quale, durante la procedura di disdetta, l'autorità di nomina può sospendere il dipendente provvisionalmente dalla carica se l'interesse dell'amministrazione o della procedura lo esigono; è applicabile l'art. 38 LORD.

Art. 63 (abrogato)

La destituzione, intesa quale sanzione disciplinare e adottata quale licenziamento con effetto immediato, è stata stralciata: su tal punto si rinvia al commento dell'art. 60 cpv. 5.

Art. 65 (modificato)

Le modifiche apportate a questa norma sono una logica conseguenza dell'introduzione, all'art. 2, del principio della delega di competenza decisionale per il conferimento della nomina.

Art. 66 (abrogato)

Cpv. 1

Il contenuto di questo articolo, modificato, è stato trasferito all'art. 65.

Cpv. 2

Questo capoverso è stato abrogato con l'introduzione della Legge sulla revisione della giurisdizione amministrativa entrata in vigore al 1. gennaio 2009.

Art. 66 (nuovo)

Questa disposizione riprende e completa l'art. 67 LORD adottato dal Gran Consiglio con la legge sulla revisione della giurisdizione amministrativa del 2 dicembre 2008 (BU 2009 pag. 19, 23), che ha dato seguito all'obbligo imposto ai Cantoni di istituire autorità giudiziarie per giudicare le controversie di diritto pubblico (art. 29a e 191b Cost. fed., entrati in vigore il 1° gennaio 2007, contemporaneamente alla legge sul Tribunale federale del 17 giugno 2005). Ora, la LTF ha concretizzato questi principi nell'ambito del diritto pubblico,

disponendo in modo particolare che i Cantoni devono istituire tribunali superiori quali autorità di grado immediatamente inferiore al Tribunale federale (art. 86 cpv. 2 e 114 LTF).

Cpv. 1

L'art. 67 cpv. 1 LORD, giusta la modifica del 2 dicembre 2008, ha esteso il ricorso al TRAM contro le decisioni del Consiglio di Stato a tutti gli ambiti previsti dalla legge, quali ad esempio le decisioni di congedo, le autorizzazioni per occupazioni accessorie e per l'esercizio di cariche pubbliche e le sanzioni disciplinari di minore entità. La legge del 2 dicembre 2008 ha inoltre abrogato l'art. 68 LORD, che prevedeva l'azione diretta al TRAM per le contestazioni di natura pecuniaria derivanti dal rapporto d'impiego: questa scelta è stata fatta per sgravare il Tribunale amministrativo e per seguire anche in quest'ambito l'impostazione di fondo della riforma della giurisdizione amministrativa (messaggio n. 5994 del 13 novembre 2007, pag. 15 n. 4).

Cpv. 2

L'art. 2 cpv. 1 lett. c) del disegno di legge conferisce al Tribunale di appello, al Ministero pubblico e alle altre Magistrature permanenti la competenza di nominare i propri dipendenti. Questa competenza, comporta, di riflesso, quella di adottare tutte le decisioni nei diversi ambiti previsti dalla legge che riguardano questi dipendenti, quella d'infliggere sanzioni disciplinari (art. 34 cpv. 1) e quella di pronunciare lo scioglimento ordinario o immediato del rapporto d'impiego alle condizioni poste dall'art. 60 LORD. Ora, la necessità di istituire un grado di giurisdizione cantonale e l'impossibilità di conferire la competenza ricorsuale al Tribunale amministrativo, quanto meno per i dipendenti del Tribunale d'appello, hanno indotto il Consiglio di Stato ad attribuire tale competenza alla Commissione di ricorso sulla magistratura prevista dall'art. 85a LOG.

Cpv. 3

Questo nuovo capoverso tiene conto delle particolarità del nostro ordinamento giuridico e trova origine nel fatto che il TRAM - investito di un ricorso rivolto contro una decisione di disdetta ordinaria o immediata (art. 60) pronunciata dal Consiglio di Stato o confermata su ricorso dal Governo - non può pronunciare l'annullamento del provvedimento impugnato, ma deve limitarsi ad accertarne, se del caso, l'illegittimità; inoltre, con lo stesso giudizio o con giudizio separato, il TRAM si determina poi sulle conseguenze pecuniarie che derivano da tale accertamento e questo sia se l'autorità competente non intende più riassumere il funzionario licenziato o egli non intende più essere assunto, sia in caso di riassunzione (art. 69 cpv. 1 e 2 LPamm, art. 67 cpv. 2 LORD giusta la modifica del 2 dicembre 2008). Dal momento che la sentenza del TRAM non può in alcun caso condurre alla reintegrazione di un dipendente o di un docente oggetto di disdetta ordinaria, se l'autorità di nomina vi si oppone (RDAT I-1997 n. 22, I-1994 n. 19 consid. 4), l'effetto sospensivo del ricorso avrebbe come unica conseguenza quella di prolungare il termine di disdetta (3 o 6 mesi) e mantenere ulteriormente in carica un funzionario licenziato. Va da sé che al dipendente o al docente che sono oggetto di una procedura di disdetta ordinaria rimarrebbe comunque la possibilità di presentare, con il ricorso al TRAM, una domanda di effetto sospensivo (art. 47 cpv. 2 LPAmm), sulla quale l'autorità di nomina sarebbe evidentemente chiamata a determinarsi. Il conferimento dell'effetto sospensivo a un ricorso rivolto contro una decisione di disdetta immediata (art. 60 cpv. 5) è per contro escluso per la natura stessa di questo provvedimento (RDAT 1990 n. 29).
La stessa regola vale logicamente anche nei procedimenti dinanzi alla Commissione di ricorso sulla magistratura, quale autorità di ricorso contro le decisioni del Tribunale di appello, del Ministero pubblico e delle altre Magistrature permanenti.

Cpv. 4

Questo capoverso corrisponde all'art. 67 cpv. 2 LORD giusta la modifica del 2 dicembre 2008.

Art. 67 (abrogato)

I ricorsi al TRAM - e alla Commissione di ricorso sulla magistratura - sono disciplinati dal nuovo art. 66 del disegno di legge che accompagna il presente messaggio: ciò comporta l'abrogazione dell'art. 67 LORD, uscito dalla recente riforma del 2 dicembre 2008.

Art. 68 (abrogato)

L'abrogazione tiene conto, come già s'è visto, del numero XIV della legge sulla revisione della giurisdizione amministrativa di cui al messaggio 5994 del 13 novembre 2007.

Art. 71 cpv. 2 e 3 (modificati)

Il primo capoverso della norma riprende l'art. 321c cpv. 1 CO. Ora, in questo contesto, le circostanze che obbligano il dipendente a prestare ore supplementari devono risultare da un aumento inabituale del lavoro o da eventi estranei alla normale organizzazione del servizio; inoltre, il lavoratore dev'essere in grado di far fronte al lavoro straordinario senza pregiudizi per la sua salute e nella misura compatibile con l'organizzazione della sua vita privata ed in modo particolare delle sue responsabilità famigliari (BRUNNER/BÜHLER/WAEBER/BRUCHEZ, n. 4 all'art. 321c).
La modifica del cpv. 3 si impone in seguito all'introduzione della nuova scala stipendi per la categoria degli impiegati. Il limite della classe 30 fino alla quale era possibile procedere al pagamento delle ore straordinarie viene ora portato alla classe 7.

Art. 74 (modificato)

Cpv. 2

L'impegno dello Stato, inteso a fornire gratuitamente l'abitazione per il dipendente e la sua famiglia, non è più giustificato e la prestazione non è dunque più dovuta. Infatti, le prestazioni supplementari di lavoro derivanti dalla funzione trovano riscontro nella retribuzione in quanto tale e nelle indennità correlate. Peraltro, il regolamento concernente l'assegnazione e l'uso di appartamenti di servizio nell'amministrazione cantonale, adottato il 15 ottobre 2003, prevede espressamente che *"per gli appartamenti di servizio sia dovuto un canone di locazione corrispondente alle condizioni di mercato locali".*

Cpv. 4

Il riversamento di un compenso corrispondente al costo effettivo medio dei viveri consumati dai dipendenti che nell'esercizio della loro funzione fruiscono del vitto verrà disciplinato nel regolamento di applicazione.

Art 79b (nuovo)

Si tratta di colmare una lacuna dell'attuale LORD e di inserire l'onere di lavoro del personale che opera presso il Servizio ortopedagogico itinerante (ergoterapisti, logopedisti, psicomotricisti,ecc.). Questi operatori specializzati da sempre hanno un onere di lavoro compreso tra quello di funzionario e quello di docente. Attualmente questa normativa è contenuta nell'art. 36 del Regolamento dell'educazione speciale del 21 giugno 2000. Merita di essere trasferita nella LORD.
Con il cpv. 2 si dà facoltà al Consiglio di Stato di estendere l'onere di lavoro ad altre persone che operano nel campo della pedagogia speciale e del disadattamento.

È quanto già avvenuto, ad esempio da alcuni anni, per l'incarico di collaboratori con formazione adeguata per garantire misure particolari di sostegno ad allievi con gravi deficit sensoriali e/o motori al fine di favorire una confacente frequenza scolastica nelle scuole regolari.

Art. 84 (abrogato)

Questo articolo costituisce la base legale per l'istituzione della commissione paritetica quale *"organo consultivo del Consiglio di Stato per le questioni che attengono all'ordinamento dei rapporti d'impiego in generale"*. Il relativo DE del 9 aprile 1980 ne ha definito le specifiche competenze nel modo seguente:

[1]La commissione paritetica è un Organo consultivo del Consiglio di Stato.

[2]Il suo avviso è chiesto:

a) su tutte le istanze volte a modificare la classificazione di funzioni singole o collettive;
b) su tutte le classificazioni di nuove funzioni.

Essa può inoltre essere sentita dal Consiglio di Stato ogni qualvolta esso lo ritenga opportuno, per le questioni che attengono all'ordinamento del rapporto d'impiego in generale.
I limiti del potere di esame della commissione sono stabiliti dal Consiglio di Stato."

Nel corso dell'ultimo trentennio, l'attività della commissione si è vieppiù ridotta e si è invero limitata alle sole attività di cui alle lett. *a)* e *b)* del citato articolo. Ora, il principio della *"consultazione delle organizzazioni del personale"* viene formalmente introdotto con il nuovo l'art. 1d della modifica di legge ed è pure acquisito il fatto che il diritto di costituire delle commissioni del personale - con il rispettivo campo di attività e di competenze - è da ritenersi sufficientemente garantito dall'attuale art. 76 LORD: in queste circostanze, si può pertanto rinunciare alla commissione paritetica, peraltro inoperosa da alcuni anni in attesa della presentazione di questo messaggio.
A titolo aggiuntivo, viene pure rilevato che il nuovo sistema retributivo che si intende introdurre presso l'amministrazione cantonale avrà all'origine la *"valutazione delle funzioni fondata sul metodo analitico"* ciò che renderà praticamente superflua la presenza di un'apposita commissione, portata a operare di volta in volta come nel passato sulla base del semplice confronto dei livelli di classificazione e di stipendio.

Norma transitoria

Secondo un principio generale, le procedure pendenti al momento dell'entrata in vigore della presente modifica di legge rimangono sottoposte al vecchio diritto.

3.2 Legge sugli stipendi degli impiegati dello Stato e dei docenti (Lstip)

La revisione parziale della LStip prevede un cambiamento sostanziale per quanto concerne la scala degli stipendi degli impiegati dello Stato, con l'inserimento di un margine di manovra e di apprezzamento a favore del Consiglio di Stato che gli consentirà di adeguare le retribuzioni alle prestazioni fornite dal singolo dipendente. La definizione della scala degli stipendi per la categoria degli impiegati rimane ancorata nella legge (il Consiglio di Stato ha rinunciato ad avocare a sé questa competenza). La scala degli stipendi per i docenti resta quella attuale, che permane altresì di riferimento per la retribuzione dei consiglieri di Stato e dei magistrati. Nell'ambito dell'insegnamento risulta molto più difficile vincolare le remunerazioni ai risultati ottenuti e la valutazione dell'efficacia e della qualità dell'insegnamento dipende non di rado da criteri soggettivi e

anche dalle capacità e dalle attitudini degli allievi. Inoltre, essa non può fare astrazione dal giudizio di una terza componente che si inserisce nel rapporto diretto tra il fornitore di prestazioni (il docente) e il fruitore di queste prestazioni (lo studente): si tratta dei genitori, che hanno un ruolo molto importante, riconosciuto anche dalla legge della scuola. Appare quindi problematico definire in primo luogo criteri oggettivi di valutazione e di misurazione delle prestazioni (efficacia e qualità dell'insegnamento) e, in secondo luogo, immaginare un sistema di applicazione che coinvolga anche i genitori. I rischi di dar vita a un sistema non gestibile e generatore di conflitti e di malcontento sono molto elevati e sproporzionati rispetto ai potenziali benefici di un sistema fondato sul riconoscimento delle prestazioni. Alla luce di queste considerazioni, il Consiglio di Stato reputa pertanto che, nel settore della scuola, debba essere sostanzialmente confermato l'attuale sistema. Di conseguenza, vengono proposte **due distinte scale degli stipendi**: quella dei docenti riprende la suddivisione oggi vigente, con l'adeguamento del numero di classi; quella degli impiegati è invece impostata secondo i nuovi criteri di gestione delle risorse umane proposti con la revisione della LORD.

3.2.1 La nuova scala degli stipendi per gli impiegati

Come anticipato nella parte generale del presente Messaggio, il Consiglio di Stato intende applicare un sistema di gestione delle risorse umane fondato sulle prestazioni fornite, attenuando in tal modo gli automatismi attuali e facendo dipendere - almeno in parte - il livello delle remunerazioni dalla qualità e dall'efficienza del lavoro svolto dai dipendenti, misurata sulla capacità di conseguire gli obiettivi stabiliti dalle direzioni dei dipartimenti e, per essi, dai rispettivi funzionari dirigenti.
Il nuovo sistema dovrebbe facilitare il raggiungimento degli obiettivi di fondo della nuova politica del personale: la motivazione dei dipendenti evitando appiattimenti, la qualità e l'efficienza dei servizi forniti agli utenti nonché l'efficacia dell'amministrazione cantonale nel suo insieme e nelle sue diverse componenti quale strumento tecnico al servizio dell'autorità politica e dei cittadini.
L'attuale politica di remunerazione è fondata su una classificazione delle funzioni secondo il principio del confronto interno. Vi sono 29 classi di stipendio di cui solo 28 sono effettivamente utilizzate. Infatti la classe 39, riservata a suo tempo ai segretari di concetto dei dipartimenti, è utilizzata unicamente quale base di calcolo per la determinazione dell'onorario dei magistrati. I dipendenti dello Stato sono attualmente ripartiti in oltre 600 funzioni diverse: una funzione può situarsi in più classi di stipendio, secondo criteri in gran parte soggettivi ed essenzialmente legati ai titolari di queste funzioni. La scala dello stipendio è definita per ciascuna classe in base a scaglioni o scatti: ve ne sono 10 fino alla classe 27 e si arriva fino a 15 scaglioni per la classe 38. Lo scarto tra il minimo e il massimo nelle diverse classi e il valore degli scaglioni non presentano una progressione matematica logica. La politica remunerativa attualmente applicata consta di due componenti: il salario di base e le diverse indennità aggiuntive. Gli stipendi sono inoltre indicizzati all'evoluzione del rincaro, se riconosciuto, e vengono aumentati automaticamente in termini reali con gli scatti annuali, che non dipendono dal livello delle prestazioni fornite dai dipendenti. Le funzioni iscritte in classi alternative (alla stessa funzione sono attribuite più classi: ad esempio 13 -19) evolvono da una classe all'altra secondo condizioni temporali come pure di qualità delle prestazioni fornite, valutate tuttavia in modo sommario e senza sistematica.

Questa politica remunerativa ha portato alla seguente situazione:

a) La maggior parte della massa salariale cresce in modo automatico (indicizzazione e scatti annuali), lasciando uno spazio estremamente esiguo per differenziare gli stipendi secondo le prestazioni fornite; il costo di questa politica evolve regolarmente e

inesorabilmente, indipendentemente dalla qualità delle prestazioni dell'amministrazione cantonale;

b) Gli aumenti annuali automatici hanno portato il 60% circa dei dipendenti a collocarsi al massimo degli scaglioni della loro classe di stipendio: le remunerazioni di questi impiegati sono quindi di fatto bloccate a questo livello, salva l'indicizzazione.

c) Come conseguenza di questa politica, gli stipendi versati per le funzioni amministrative (classi da 13 a 20) sono generalmente superiori allo stipendio medio per mansioni analoghe nel settore privato; per contro, sono approssimativamente equivalenti per i quadri intermedi (classi da 24 a 30) e sono sensibilmente inferiori per le funzioni dirigenti (classe 31 e superiori). Si ha in sostanza un appiattimento della scala degli stipendi rispetto alle differenziazioni presenti sul mercato del lavoro;

d) Con l'attuale modello retributivo la quasi totalità dei collaboratori già si trova o si troverà a breve termine al massimo della rispettiva classe finale di stipendio; appare quindi fin d'ora necessario esaminare un nuovo approccio nell'evoluzione salariale tale da non esaurire troppo rapidamente le possibilità di motivazione offerte dal salario. In mancanza di alternative, in questi ultimi anni si è potuto riscontrare un sempre più marcato ricorso, di per sé improprio, di modifiche di funzioni al fine di migliorarne il livello retributivo;

e) La gestione dell'attuale politica remunerativa, caratterizzata da eccessivi automatismi, restringe il campo d'azione nella gestione delle risorse umane.

Sulla base di queste constatazioni e per consentire il raggiungimento degli obiettivi perseguiti con la modifica della LORD e della LStip, il Consiglio di Stato propone una nuova politica remunerativa fondata su due pilastri: la nuova valutazione delle funzioni e la nuova struttura degli stipendi.

a) ***Valutazione delle funzioni:*** le funzioni dell'Amministrazione cantonale - che non corrispondono necessariamente al mestiere o al titolo di studio (ingegnere, giurista, falegname) - si riferiscono al ruolo assunto presso lo Stato e sono state valutate sulla base di criteri generali e specifici a 6 famiglie/missioni professionali e in particolare:

   1) Missione amministrativa.
   2) Missione di gestione di prestazioni e di progetti.
   3) Missione tecnica e scientifica.
   4) Missione di manutenzione.
   5) Missione di sorveglianza e sicurezza.
   6) Missione di sostegno individuale e collettivo.

   La valutazione delle funzioni è stata effettuata con il supporto del sistema informativo Profil^{TM}TI: ogni funzione viene classificata in base alla natura delle responsabilità attribuite alla stessa e alle competenze da essa richieste. Le funzioni sono classificate in 20 classi di stipendio. Da ciò è scaturita una nuova gerarchia delle funzioni secondo il principio basilare "una funzione = una classe", che consente di meglio garantire l'equità interna.

b) ***Struttura degli stipendi:*** Il Consiglio di Stato intende mantenere la specificità dell'impiego pubblico anche nella politica remunerativa, pur inglobandovi un sistema che riconosce le prestazioni. Non vi è una parificazione pura e semplice con i sistemi remunerativi vigenti nell'economia privata: l'amministrazione pubblica non è infatti un'azienda che può concentrare la sua attività in settori specifici o su obiettivi univoci, ma è un servizio pubblico che deve garantire prestazioni in campi assolutamente diversi e in condizioni particolari, senza la possibilità, data alle aziende private, di

ritirarsi dai settori in cui non vi è più l'efficienza necessaria o non sono più conseguiti utili sufficienti. I vincoli cui l'amministrazione pubblica è soggetta richiedono pertanto anche una politica remunerativa diversa da quella di un'azienda privata.

La nuova struttura degli stipendi (Cfr. allegato) comporta una forchetta per ciascuna classe di funzione. Per le classi da 1 a 7 sono previsti aumenti annuali prefissati di salario fino al raggiungimento del massimo del secondo quartile. Essi non sono conferiti se la prestazione è insufficiente. Per le classi da 8 a 12 sono previsti aumenti automatici prefissati fino al raggiungimento del massimo del 1. quartile. Anche questi aumenti non vengono conferiti a fronte di prestazioni insufficienti.

Per le classi 13 e superiori non vi sono più aumenti regolari in quanto la progressione avviene sulla base di valori percentuali che dipendono dal livello e dalla qualità delle prestazioni fornite.

L'evoluzione futura delle remunerazioni degli impiegati dello Stato sarà pertanto regolata in base ai tre criteri seguenti:

a) ***indicizzazione:*** l'adeguamento al rincaro, riferito all'evoluzione dell'indice nazionale dei prezzi al consumo a fine novembre;

b) ***aumenti annuali:*** gli aumenti annuali automatici nei quartili sopra indicati;

c) ***prestazioni:*** gli aumenti in base alle prestazioni. Se la prestazione è insufficiente, l'aumento non è concesso; se la prestazione è positiva, l'aumento può essere concesso sulla base del livello di prestazione raggiunto.

Questa nuova politica remunerativa non comporta di per sé un aumento delle spese per il personale bensì una diversa distribuzione dell'importo annuo attualmente attribuito agli aumenti annuali (scatti), agli avanzamenti nelle classi alternative ed alle promozioni nelle classe tra parentesi. Per la sola categoria degli impiegati, per la quale il nuovo sistema retributivo troverà applicazione, l'importo a disposizione è oggi quantificabile con l'1,4 % della relativa massa salariale di ca. 370 milioni di franchi, pari dunque a ca. 5,2 milioni di franchi. In futuro, tale importo è destinato ad aumentare. Con questo importo, sarà possibile differenziare in modo più accentuato le remunerazioni in ragione delle prestazioni effettivamente fornite.

3.2.2 La transizione dall'attuale alla nuova scala

La nuova scala degli stipendi e i nuovi criteri remunerativi saranno applicati a tutti gli impiegati dello Stato a partire dall'entrata in vigore delle modifiche di legge proposte con il presente messaggio. Ne consegue pertanto che per i dipendenti già in servizio, l'applicazione avverrà secondo i principi seguenti:

a) se lo stipendio percepito è compreso tra il minimo e il massimo della classe prevista per la funzione, lo stesso sarà adeguato allo scatto immediatamente superiore, (ove questo sia dato) oppure al salario fisso corrispondente;

b) se lo stipendio percepito è inferiore al minimo della classe di stipendio prevista per la funzione, lo stesso sarà progressivamente adattato per raggiungere questo nuovo minimo, di regola entro un termine di due anni; (sono riservate le misure concernenti il salario d'entrata decise dal Consiglio di Stato e quelle derivanti dall'applicazione dell'art. 7 cpv. 3 della presente Legge).

c) se lo stipendio percepito è superiore al massimo della classe prevista per la funzione in base alla nuova classificazione, lo stesso sarà mantenuto al suo livello e verrà unicamente adattato al rincaro, se dovuto.

3.3 Le altre modifiche della LStip

Per il resto, le modifiche della LStip si limitano all'adeguamento di alcuni articoli alle mutate necessità poste dall'amministrazione cantonale e alla riformulazione di alcune norme a dipendenza delle modifiche proposte della LORD. Come già si è visto, restano invece sostanzialmente invariate le norme valide per la categoria dei docenti cantonali, ai quali gli strumenti di analisi e di valutazione utilizzati per gli impiegati non sono applicabili.

Art. 1a (modificato)

Cpv. 1

L'elenco delle funzioni e la relativa classificazione degli impiegati dello Stato e dei docenti sono stabiliti dal Consiglio di Stato con un regolamento e non più con decreto esecutivo, a conferma di una procedura che si è consolidata nel tempo.

Art. 3 (modificato) e art. 3a (nuovo)

Con la modifica oggetto del presente Messaggio la scala degli stipendi, stabilita dall'art. 3 per tutti i dipendenti dello Stato, viene sdoppiata in una scala per gli impiegati (più flessibile e impostata anche sul riconoscimento delle prestazioni) e in una scala per i docenti, che conferma quella attualmente in vigore per tutti i dipendenti e che servirà pure quale base di riferimento per i consiglieri di Stato e i magistrati. È possibile che la nuova griglia degli stipendi impiegati, in ragione dell'estensione dei limiti verso l'alto, possa avere delle ripercussioni sulla CP fintanto che sussiste il primato delle prestazioni. Una verifica puntuale in tal senso non è stata però effettuata.
L'importo annuale destinato all'evoluzione retributiva (attualmente corrispondente all'1,4 % della massa salariale di riferimento) viene inserito nei preventivi alla voce spese per il personale.
Il numero delle classi di cui all'Art.3 viene ridotto in funzione dell'effettiva possibilità di applicazione per la categoria dei docenti.

I cpv. 2 e 3 dell'art. 3 confluiscono nel nuovo art. 3b.

Art. 3b (nuovo)

Si è ritenuto opportuno codificare, in una nuova norma comune, le modalità d'indicizzazione degli stipendi, sia per gli impiegati che per i docenti. Analogamente, si è deciso di trasferire in questa norma il cpv. 3 dell'attuale art. 3, che diventa pertanto il cpv. 2 del nuovo articolo. Sono di conseguenza abrogati i cpv. 2 e 3 dell'art. 3.

Art. 3c (nuovo)

Con questo articolo si è ritenuto opportuno indicare i principi che consentono l'evoluzione del salario nella nuova scala stipendi. La stessa si caratterizza, per una parte, da avanzamenti automatici. Tali avanzamenti possono essere sospesi a fronte di prestazioni insufficienti. Per la parte rimanente della scala stipendi l'evoluzione salariale, stabilita in valore assoluto, si basa sulla valutazione delle prestazioni effettuata con lo strumento della direzione per obiettivi. L'indicizzazione dei salari è regolata dalla legge concernente l'adeguamento degli stipendi statali al rincaro del 10 giugno 1985.

Art. 4 cpv. 4 (abrogato)

La procedura di valutazione delle funzioni, essendo basata su criteri generali e specifici, fra i quali figurano gli sforzi fisici e i rischi derivanti dalle attività manuali rendono superfluo il supplemento per indennità manuali di fr. 2'000.00 e 3'000.00 al mese versati sino alla classe 22. Tale indennità potrà pertanto venire integrata nella nuova retribuzione. Va da se

che nelle operazioni di passaggio dall'attuale alla nuova classificazione le indennità per lavori manuali verranno aggiunte al salario ordinario.

Art. 7 (modificato)

Cpv. 1 e 2

Le norme sulla determinazione dello stipendio iniziale vengono adattate alla nuova politica remunerativa riconfermando i principi attualmente in vigore. Il regolamento di applicazione ne stabilirà il funzionamento.

Cpv. 3

Nel caso di candidati di giovane età, la norma proposta è comunque da ritenersi meno penalizzante rispetto a quella attuale.

Art. 7a (modificato)

L'aumento di stipendio in base alla prestazione è concesso secondo il raggiungimento degli obiettivi e in base alla valutazione delle prestazioni generali in termini di qualità e quantità del lavoro come pure di comportamento nei confronti degli utenti, dei colleghi e superiori. Oltre a questo principio, viene mantenuta la possibilità di riconoscere gratificazioni straordinarie. Questo strumento, semplificato rispetto all'attuale sistema (cpv. 1), verrà utilizzato in due situazioni: da un lato, per premiare prestazioni straordinarie fornite durante l'anno al di fuori degli obiettivi stabiliti; dall'altro lato, per riconoscere le prestazioni dei dipendenti che hanno già raggiunto la retribuzione massima prevista dalla legge e che non potrebbero quindi più essere premiati anche se dimostrassero una particolare efficacia nel conseguire gli obiettivi stabiliti. Per garantire al Consiglio di Stato la necessaria flessibilità, la procedura viene disciplinata in sede di regolamento con conseguente stralcio dei cpv. 2, 3 e 4 della norma vigente.
Attualmente, agli impiegati "*particolarmente meritevoli*" il Consiglio di Stato può concedere per legge l'anticipo di uno o più aumenti annuali, accordare una gratificazione straordinaria compresa fra il 2% e il 5% dello stipendio annuo, un aumento di stipendio fino a un massimo del 10% non assicurabile presso la Cassa pensioni, oppure da 4 a 10 giorni di congedo pagato. Va sottolineata la differenza tra gli aumenti di stipendio concessi in base alle prestazioni e le gratificazioni straordinarie: i primi, una volta riconosciuti, sono permanenti, rientrano nella retribuzione di base e sono assicurati anche per la Cassa pensioni; le seconde, costituiscono invece un versamento *una tantum*, extra stipendio e non assicurato. Per inciso, va comunque precisato che le possibilità offerte dall'art. 7a cpv. 1 LStip sono rimaste inapplicate per decisione del Consiglio di Stato, in relazione alla precaria situazione delle finanze cantonali, dal 1° gennaio 1996 per le lett. a) e b) e dal 1° gennaio 2003 pure per la lett. c).

Art. 8 (modificato)

Le condizioni previste per la progressione degli stipendi degli impiegati vengono sostanzialmente modificate, seguendo il nuovo concetto di politica salariale e saranno inserite nel regolamento: esse si basano sui principi illustrati nella premessa a questo capitolo. Ne consegue che le attuali disposizioni relative agli aumenti annuali (ordinari), come pure quelle riferite alle promozioni ecc., rimarranno valide in quanto tali e raggruppate in un unico articolo per la sola categoria dei docenti.

L'abrogazione dell'art. 10 dell'attuale legge ne è una logica conseguenza.

Art. 11 (modificato)

I cambiamenti di stipendio in caso di promozione o riclassificazione verranno regolati in modo diverso, coerentemente con l'indirizzo della revisione e saranno disciplinati nel regolamento specifico. Garantito il minimo previsto per la nuova funzione, si potrà tenere debitamente conto dell'esperienza presso lo Stato acquisita dal dipendente.
L'ex cpv. 2 rimane invariato nel contenuto ma precisato ulteriormente.

Art. 13 (modificato)

L'adeguamento di questo articolo segue di pari passo la modifica apportata alla scala degli stipendi per i docenti (art. 3). L'importo dell'indennità annua per economia domestica viene fissato in fr. 1'886.40, in applicazione del decreto esecutivo sull'indennità di rincaro 2008-09 del 24 aprile 2009): (indice nazionale dei prezzi al consumo 107.8; base maggio 2000 = 100).
I cpv. 2 e 3 sono stati adeguati alla nuova legge federale sull'unione domestica registrata.

Art. 14 (cpv. 1 modificato/cpv. 2 abrogato)

Con il disegno di nuova legge sugli assegni di famiglia che accompagna il messaggio n. 6078 del 27 maggio 2008, il diritto all'assegno di formazione è stato esteso fino al termine della stessa, ma al massimo fino a 25 anni. Ne consegue che la deroga di cui al cpv. 2 è da ritenersi in tal senso superata.

Art. 15 (modificato)

Questa norma riconosce al dipendente, dopo vent'anni di servizio e successivamente ogni cinque anni, il diritto a una gratificazione pari a 4 settimane di congedo pagato. I provvedimenti di risparmio adottati nell'ambito del 2° pacchetto di misure di correzione della tendenza di Piano finanziario 1996/1999 (messaggio governativo n. 4625 del 21 marzo 1997) avevano indotto allora il Consiglio di Stato e il Parlamento a modificare questo articolo di legge, revocando la possibilità offerta al dipendente di optare tra il congedo pagato e il pagamento parziale o totale della gratificazione per anzianità di servizio. Le oggettive conseguenze derivanti dalle ripetute assenze dei collaboratori per il "*congedo di anzianità*" inducono ora il Consiglio di Stato a riproporre la possibilità di sostituire la gratificazione con il pagamento, ritenuto però un massimo di due settimane (nuovo cpv. 7). Questa proposta riflette sostanzialmente la scelta di principio adottata dai dipendenti al momento della modifica della vigente norma di legge. Questo articolo viene inoltre completato con l'indicazione delle categorie di personale che sono escluse dal computo ai fini dell'anzianità di servizio. Si tratta infatti di una prassi consolidata da anni.

Art. 16 (modificato)

La formulazione dell'attuale articolo si è rivelata macchinosa e ha dato adito a qualche difficoltà d'applicazione. Si ritiene opportuno demandare tale materia al Regolamento, semplificandone nel contempo le modalità esecutive. Tuttavia si è ritenuto opportuno di ancorare alla legge stipendi il diritto alle indennità di supplenza per una durata superiore a tre mesi.

Art. 17 (modificato)

Una verifica presso gli altri Cantoni e la Confederazione ha evidenziato come il Ticino risulti essere l'unico Cantone che non riconosce come tempo di lavoro la durata della trasferta. Tale concetto, contenuto nel cpv. 2 dell'art. 17, risulta pertanto difficilmente sostenibile. Per questi motivi si propone lo stralcio del cpv. 2.

Art. 18 (modificato)

La casistica degli ultimi anni ha evidenziato l'esigenza di adeguare in senso restrittivo il principio del riconoscimento dell'indennità d'uscita, rispettivamente della rendita in caso di disdetta.

a) Al collaboratore, a cui è stato disdetto il rapporto d'impiego secondo l'art. 60 LORD, la LStip riconosce attualmente le seguenti prestazioni:

Indennità d'uscita (art. 18 cpv. 2)

Essa viene riconosciuta al collaboratore sino allo scadere del 49° anno di età ed è calcolata secondo la formula seguente:

$$\frac{\text{18 mensilità x anni interi di servizio prestati}}{40}$$

Determinante ai fini del conteggio è l'ultimo stipendio mensile percepito, comprensivo dell'indennità di economia domestica.

Rendita (art. 18 cpv. 3)

Dal 50° al 59° anno di età compreso, il collaboratore - anziché alle prestazioni dell'art. 18 cpv. 2 - ha diritto ad una rendita corrispondente all'1,5% dello stipendio assicurato alla cassa pensioni per ogni anno di servizio prestato. La rendita è aumentata di un importo uguale a quello previsto dagli art. 25 cpv. 5 (e non cpv. 2) e 27 cpv. 2 LCPD.

Nel corso del 2008 le indennità d'uscita in applicazione dell'art. 18 LStip (cpv. 2) sono state riconosciute a 4 collaboratori per un totale di fr. 230'007.-- e a 2 docenti per un totale di fr. 53'348.--. Le rendite complessive sia per gli impiegati come per i docenti versate nel 2008 secondo il cpv. 3 ammontano a fr. 1'058'048.--.

b) Le modifiche di legge proposte con il presente messaggio (cpv. 2 e 3) intendono limitare le prestazioni d'uscita in caso di disdetta per i collaboratori con un'età inferiore ai 50 anni, aumentando il numero degli anni complessivi di riferimento per il calcolo a 40, analogamente al limite del periodo assicurativo previsto dalla Cassa pensioni.

Per simmetria di intervento, vengono inoltre stralciati i supplementi previsti dagli art. 25 cpv. 5 e 27 cpv. 2 LCPD, applicando però il tasso percentuale dell'1,5% allo stipendio percepito, per ogni anno intero di servizio prestato, e non più allo stipendio assicurato. I supplementi sono riferiti al supplemento sostitutivo per i figli, rispettivamente al supplemento sostitutivo pari all'80% della rendita massima AVS/AI.
Per contro, con la presente modifica, l'indennità d'uscita viene riconosciuta anche ai collaboratori in regime d'incarico 15 LORD dopo 5 anni interi e consecutivi di servizio prestato.

c) L'art. 18a - relativo al rifiuto, alla riduzione e alla sospensione delle prestazioni previste dall'art. 18 - rimane immutato. La soppressione o la riduzione per colpa assumeranno logicamente un'importanza accresciuta in caso di disdetta ordinaria giusta l'art. 60 cpv. 1, 2 e 3 lett. *c)* a *f)* LORD e, soprattutto, in caso di disdetta immediata ai sensi dell'art. 60 cpv. 5 LORD.

Art. 19 (modificato)

Viene confermata la prassi attuale, in virtù della quale le indennità e le relative modalità per la richieste di rimborso sono oggi disciplinate da uno specifico regolamento e non più da speciali decreti esecutivi.

Art. 20 (abrogato)

Sulla base dell'esperienza sin qui acquisita, la norma - dal lato pratico - va ritenuta superata. D'altro canto, se vi fosse un diritto del dipendente a determinate prestazioni, questo sarebbe sancito da una specifica disposizione di legge, di regolamento o altro.

Art. 22 (modificato)

Cpv. 1

Viene adeguata la terminologia.

Cpv. 6

Con l'aggiunta di questo capoverso si intende formalizzare la facoltà, abbastanza diffusa, concessa da alcuni anni ai dipendenti, di chiedere la conversione parziale o totale della tredicesima mensilità in congedo pagato; altrettanto legittimo appare comunque il principio generale di subordinare tale conversione alle esigenze di servizio.

Art. 23 (modificato)

Cpv. 1 e 3

Attualmente in caso di malattia o infortunio non professionale, anche discontinui di lunga durata e così comprovati da certificato medico, al dipendente viene garantito il salario pieno per i primi 360 giorni di assenza e il 50 % per i successivi 360 giorni, ritenuto tuttavia che lo stipendio non può essere comunque inferiore alle prestazioni a cui avrebbe diritto in caso di pensionamento. Nella maggior parte delle situazioni ciò equivale ad una riduzione pari a circa il 20 %-25 %. Il fatto di ancorare lo stipendio da versare in caso di malattia di lunga durata alla rendita pensionistica non trova una giustificazione particolare e complica altresì la gestione amministrativa. Inoltre il collegamento con l'eventuale rendita pensionistica pone dei problemi di equità di trattamento in ragione delle scelte e delle situazioni personali dei collaboratori (divorzi, prelevamenti per la costruzione di un'abitazione primaria, ecc.). Alla stregua di altri cantoni svizzeri riteniamo pertanto di generalizzare il riconoscimento del salario ridotto del 20 % a partire dal secondo anno di malattia o infortunio non professionale (dopo i primi 360 giorni di assenza). Sul medio termine, il provvedimento dovrebbe avere un effetto finanziariamente neutro.

Cpv. 2

Al medico cantonale è subentrato il medico del personale attivo presso la Sezione delle risorse umane.

Cpv. 5

Abrogato.

Il concetto di malattia professionale legato alla tubercolosi è un principio che può essere demandato al regolamento dei dipendenti dello Stato.

Art. 25 e 26 (modificati)

Si richiama il commento introduttivo alla modifica dell'art. 46 cpv. 1 LORD, che accompagna il presente messaggio.

Art. 31 (modificato)

La norma è stata adeguata, nella terminologia, ai cambiamenti intervenuti nell'ordinamento militare a seguito delle riforme che si sono succedute nel tempo.

Art. 31a (abrogato)

L'esigenza di questa norma può essere ritenuta fortunatamente superata o, quantomeno, fuori tempo. È pacifico infatti che, in caso di servizio attivo ai sensi degli art. 76 segg. della legge federale sull'esercito e sull'amministrazione militare, saranno adottate misure di crisi su più fronti, tra le quali quelle relative al rapporto di pubblico impiego.

Art. 34 (modificato)

Cpv. 4

Trattasi di provvedimenti a carattere transitorio, nel frattempo decaduti.

Art. 37 (modificato)

Questa norma stabilisce il principio secondo il quale, nel caso di una modifica di legge, l'ultimo stipendio percepito dal collaboratore rimane confermato nel suo ammontare: diritto questo acquisito anche nel caso di una possibile ricollocazione in una classe di stipendio inferiore in base al nuovo sistema salariale. La nuova scala degli stipendi non comporterà in altri termini riduzioni di salario per nessun impiegato già in servizio al momento dell'entrata in vigore delle relative modifiche di legge. Coloro che si ritroveranno con uno stipendio superiore al massimo della nuova scala e della rispettiva funzione manterranno il livello acquisito e avranno la garanzia dell'indicizzazione al rincaro, beninteso se dovuto.

Quale stipendio "*determinante*" in applicazione delle lett. *a)*, *b)* e *c)* va ritenuto l'ultimo stipendio - inclusi tutti i possibili adeguamenti (rincaro, aumento annuale, avanzamento in una classe alternativa, promozione in una classe tra parentesi ecc.) - maturato al momento dell'entrata in vigore della presente modifica di legge.

4. MODIFICA DI ALTRE LEGGI

4.1 Legge organica comunale (LOC)

Le modifiche apportate alle norme che disciplinano il rapporto d'impiego dei funzionari cantonali hanno implicazioni anche per i Comuni che si richiamano, nei rapporti con i loro dipendenti, all'ordinamento in vigore nel Cantone. Gli enti locali potranno verificare se i cambiamenti proposti nel presente messaggio, oggetto di rimando alla LORD e alla LStip, saranno ancora applicabili alle esigenze comunali e quindi decidere, se del caso, il loro adattamento oppure rivedere tali normative.

Sulla base della riserva stabilita dall'art. 27 cpv. 4 (nuovo) LORD, il Consiglio di Stato propone in variante una norma specifica che estende i casi di incompatibilità per carica previsti dall'art. 82 LOC (lett. *c)* nuova) a tutti i collaboratori che dipendono direttamente dal collegio governativo o dai singoli Consiglieri di stato, al Segretario generale e al Consulente giuridico del Gran Consiglio. Su questo punto, si rinvia al commento specifico dell'art. 27 cpv. 4 LORD contenuto nel presente messaggio.

4.2 Legge sul Gran consiglio e sui rapporti con il Consiglio di Stato

L'art. 159 cpv. 1 viene completato con la menzione - ritenuta opportuna - del consulente giuridico del Gran Consiglio. Si tratta di una funzione importante e ormai consolidata, che è stata istituita nell'ambito della riforma legislativa del 17 dicembre 2002 (cfr. il rapporto 14 maggio 2002 della Commissione speciale e il messaggio 12 dicembre 2002 del Consiglio

di Stato) e che figura sin dal febbraio 2004 nel regolamento concernente le funzioni e le classificazioni dei dipendenti dello Stato.

Con la nuova legge sul Gran Consiglio e sui rapporti con il Consiglio di Stato, la competenza di nominare il segretario generale è stata attribuita al Gran Consiglio, su proposta dell'Ufficio presidenziale; gli altri funzionari dei servizi del Parlamento sono nominati invece dal Consiglio di Stato, su proposta dell'Ufficio presidenziale (art. 159 cpv. 1 e 3 e 168). Ora, in virtù della LORD, a cui il segretario generale e gli altri funzionari sono logicamente assoggettati (art. 1 cpv. 1 lett. *a*), i procedimenti amministrativi e disciplinari nei confronti dei dipendenti dello Stato vengono avviati e condotti dall'autorità di nomina, che è pure competente, in particolare, per infliggere sanzioni e per pronunciare la disdetta del rapporto d'impiego (art. 34, 37 e 60 LORD). La modifica proposta tiene conto di queste competenze specifiche di nomina e di preavviso stabilite dalla LGC/CdS e, per motivi pratici evidenti, attribuisce quella di esperire inchieste amministrative o disciplinari nei confronti del segretario generale all'Ufficio presidenziale del Gran Consiglio. Inoltre, essa precisa in modo chiaro ed univoco che i relativi provvedimenti - e in modo più generale tutte le decisioni riguardanti il rapporto d'impiego - sono di competenza dell'autorità di nomina e quindi del Parlamento, per il segretario generale, e del Consiglio di Stato, per gli altri funzionari.

4.3 La Legge sugli onorari dei magistrati

Per chiarezza di interpretazione e senza causare oneri finanziari supplementari per rapporto all'attuale situazione, si propone di inserire per i magistrati entrati in carica prima del 31 dicembre 1985, una specifica norma transitoria atta a garantire i diritti acquisiti con il Decreto Legislativo dell'11 dicembre 1985.

4.4 Legge sull'organizzazione giudiziaria

Le modifiche della LOG (art. 79 cpv. 3 e 80 cpv. 2, 3), della LPamm (parte III, lett. d), art. 68 e 69), della legge sull'onorario e sulle previdenze a favore dei membri del Consiglio di Stato (art. 6 cpv. 1) e della legge sugli onorari dei magistrati (art.1 cpv. 1) rispondono semplicemente alla necessità di adattare queste leggi alla riforma della LORD e della LStip.

4.5 Legge di procedura per le cause amministrative

L'abrogazione della destituzione, quale sanzione disciplinare, impone la modifica del titolo della sezione per permetterne l'applicazione anche nell'ambito del licenziamento amministrativo.

4.6 Norme esecutive e di applicazione; entrata in vigore

L'applicazione delle modifiche oggetto di questo messaggio rende necessaria una revisione completa delle norme esecutive, ed in particolare del regolamento dei dipendenti dello Stato (RDSt) e delle direttive di applicazione per la gestione del personale. Il progetto è già stato avviato, ma potrà essere concluso soltanto dopo la decisione del Gran Consiglio e la scadenza dei termini referendari. L'entrata in vigore delle modifiche apportate alla LORD e alla LStip dovrebbe avvenire in modo coordinato il 1° gennaio 2011.
La norma ribadisce infine la competenza ricorsuale del Tribunale amministrativo contro le decisioni dell'autorità di nomina e l'immediata esecutività delle decisioni di disdetta.

5. CONSEGUENZE FINANZIARIE E RELAZIONE CON LE LINEE DIRETTIVE E IL PIANO FINANZIARIO 2008-2011

La revisione parziale dell'ordinamento dei dipendenti (LORD e LStip) rientra fra i progetti prioritari della legislatura in corso. Il rapporto al Gran Consiglio sulle linee direttive e sul piano finanziario 2008-2011 del dicembre 2007, attesta infatti la volontà del Consiglio di Stato di concretizzare questa importante riforma. L'applicazione delle modifiche di legge non richiederà di per sé aumenti di personale. Sono per contro già intervenute parecchie modifiche nelle applicazioni informatiche di supporto alla gestione del personale, in considerazione dell'avvenuto trasferimento del sistema informativo sul nuovo sistema SAP R/3-RU.

Dal profilo finanziario, le modifiche apportate alla LStip sono tendenzialmente neutre per la gestione corrente. L'onere causato dall'entrata in vigore del nuovo sistema retributivo, basato sulla prestazione, sarà infatti globalmente corrispondente agli aumenti ordinari che sarebbero determinati già dall'attuale ordinamento; gli scatti annuali e gli aumenti derivanti dalle classi di avanzamento o di promozione degli impiegati sono pari a circa l'1,4 % della massa salariale lorda di questa categoria pari a ca. 5,2 milioni di franchi (valori riferiti all'esercizio 2008 su una massa salariale di ca. 370 milioni di franchi).
Per contro la fase di implementazione, caratterizzata dall'integrazione di tutti i collaboratori nella nuova scala degli stipendi, comporta un costo unico, valutato a ca. 0,5 milioni di franchi. Tale costo è costituito dall'inserimento dei collaboratori nella fascia provvista di aumenti prefissati ed in particolare:

- per le classi dalla 1 alla 7, sino al massimo del 2. quartile;
- per le classi dalla 8 alla 12, sino al massimo del 1. quartile;
- per gli altri collaboratori iscritti nelle classi superiori alla 12 o per quelli iscritti nelle fasce al di fuori degli aumenti prestabiliti, nessun adeguamento. Essi verranno ricollocati nelle rispettive nuove classi e con il salario percepito al momento del passaggio.

6. CONSEGUENZE PER I COMUNI

La presente modifica di legge si applica ai dipendenti dell'amministrazione cantonale e ai docenti di nomina comunale, sussidiati in base alle disposizioni della legge della scuola e della legge sugli stipendi degli impiegati dello Stato e dei docenti. Esso non esplica effetti finanziari diretti sulle finanze comunali. Inoltre, queste modifiche si applicheranno anche, per il tramite delle norme della LOC, ai dipendenti comunali nella misura in cui i comuni decideranno di far propria la normativa cantonale.

7. COERENZA CON IL DIRITTO EUROPEO

Questo progetto di modifica dell'ordinamento dei dipendenti pubblici è rispettoso dei concetti e principi generali vigenti a livello europeo. Nella concezione del progetto e nella definizione delle modifiche uno sguardo attento è stato rivolto all'evoluzione delle pubbliche amministrazioni europee, attingendo ai documenti di lavoro elaborati e pubblicati dall'OCSE (cfr.: www.ocde.org).

8. CLASSIFICAZIONE DI ATTI PARLAMENTARI

Con il presente messaggio si dà evasione ai seguenti atti parlamentari:

a) Iniziativa parlamentare 18 settembre 2000 presentata nella forma elaborata da Raoul Ghisletta e Graziano Pestoni per la modifica dell'art. 15 della Legge sugli stipendi degli impiegati dello Stato e dei docenti

Con l'iniziativa si chiede la modifica dell'articolo 15, con il ripristino della gratificazione per anzianità di servizio sotto forma di congedo pagato o meglio di un "*premio sotto forma di mensilità supplementare di stipendio*". Il Consiglio di Stato ritiene di poter aderire parzialmente a questa iniziativa, limitando il pagamento a un importo massimo corrispondente a due settimane di stipendio. Tale soluzione - peraltro conosciuta e seguita in passato - è da considerarsi adeguata e meglio corrispondente alle reali aspettative dei dipendenti: si propone pertanto di accogliere parzialmente l'iniziativa, adottando il testo modificato dell'art. 15 cpv. 7 LStip.

b) Mozione 9 ottobre 2001 presentata da Franco Celio, Riccardo Calastri e cofirmatari "Requisiti richiesti ai candidati per l'ottenimento di un impiego presso l'Amministrazione pubblica"

Con questa mozione, i promotori invitano il Consiglio di Stato a esaminare l'opportunità di introdurre, fra i requisiti richiesti ai candidati per l'ottenimento di un impiego nell'amministrazione, la prova di essere in regola con il pagamento delle imposte; eventuali eccezioni potranno essere previste solo per casi particolari, ma non divenire la regola. Il Consiglio di Stato condivide il principio che sta all'origine di questa mozione. Esso ritiene tuttavia che l'art. 13 cpv. 1 LORD già costituisca la base legale sufficiente per rispondere a questa esigenza: basterà infatti adeguare in tal senso i futuri bandi di concorso. La mozione è pertanto accolta nella sua sostanza.

c) Mozione 22 aprile 2002 presentata da Raoul Ghisletta e Graziano Pestoni "Definizione dell'inizio del rapporto di lavoro - Copertura salariale in caso di impedimento senza colpa"

In caso di malattia o infortunio non professionale, il dipendente percepisce l'intero stipendio per i primi 360 giorni di assenza e il 50% per i successivi 360 giorni di assenza. In ogni caso, al dipendente iscritto alla Cassa pensioni sono garantite almeno le prestazioni a cui avrebbe diritto in caso di pensionamento (art. 23 LStip). L'art. 38 del regolamento dei dipendenti dello Stato stabilisce invece che *"il diritto allo stipendio e ad eventuali indennità decorre dal giorno dell'entrata in funzione e non dalla nomina o dal conferimento dell'incarico*". La volontà del legislatore è stata quindi quella di garantire lo stipendio in caso di impedimento al lavoro unicamente al dipendente che è entrato effettivamente in servizio.

A colui che si infortuna mentre si reca per la prima volta al lavoro è comunque garantita la prestazione secondo la legge federale sull'assicurazione contro gli infortuni; analogamente alla spettanza salariale nell'ordinamento statale cantonale, la copertura assicurativa LAINF dipende quindi, di regola, da una circostanza di fatto (l'inizio effettivo del lavoro) e non da una condizione giuridica (il primo giorno d'impiego convenuto nell'atto di assunzione). L'unico caso in cui il dipendente non ancora entrato in servizio non matura alcun diritto è quello della malattia.
Le norme cantonali vigenti sono chiare e non lasciano margine per una diversa interpretazione. Inoltre, una modifica di legge per estendere il diritto allo stipendio non appare oggi pertinente, senza ridurre d'altra parte la durata di questo diritto. La

motivazione può essere ripresa anche da una sentenza del Tribunale cantonale amministrativo, secondo la quale "*la soluzione scelta del legislatore cantonale non appare destituita di pertinenza se si pon mente all'ampiezza delle prestazioni offerte al dipendente statale che si assenta per infortuni; in caso di inabilità lavorativa per infortunio o malattia non professionali, questi percepisce infatti l'intero stipendio per i primi 360 giorni di assenza e il 50% per i successivi 360 giorni (art. 23 LStip) e ciò indipendentemente dalla durata del rapporto di servizio*" (RDAT I-1994 n. 21 consid. 4.1). Riallacciandosi all'identica disciplina prevista dall'ordinamento dei funzionari federali allora vigente, il Tribunale cantonale amministrativo ha pertanto ritenuto legittimo far dipendere il diritto allo stipendio dalla prestazione effettiva dell'attività lavorativa, anziché dalla semplice decorrenza della data fissata dall'atto di assunzione (sentenza citata, *ibidem*, consid. 4.2).

Alla luce delle prestazioni garantite dall'art. 23 LStip, non vi sono pertanto motivi plausibili per assicurare lo stipendio per un periodo così lungo anche a chi, di fatto, non è mai entrato in servizio.

Per le considerazioni che precedono, la mozione non può essere accolta.

d) Iniziativa parlamentare 23 aprile 2002 presentata nella forma generica da Raoul Ghisletta e cofirmatari "Contributi cantonali per tutto il personale docente delle scuole comunali, per il loro personale direttivo e per il personale addetto alle mense della scuola dell'infanzia (modifica dell'art. 34 legge stipendi)"

L'iniziativa parlamentare propone una revisione delle modalità di contributo cantonale ai comuni per le scuole comunali che, da un lato, si inserisce nel rilancio in corso della revisione della ripartizione dei compiti e delle competenze tra Cantone e comuni e dunque dovrebbe essere affrontata, a medio-lungo termine, in quell'ambito più generale.

Dall'altro lato, in un'ottica più a breve termine, è in relazione con la proposta di modifica del sistema contributivo del Cantone ai comuni in materia di scuole comunali - dell'infanzia ed elementari - inserita nel Messaggio n. 6133 del 15 ottobre 2008 concernente il Preventivo 2009 e l'obiettivo di bilancio 2011. La modifica proposta, fatta propria dal Gran Consiglio, riguarda la concessione del contributo cantonale non più basato sul singolo docente e sulla spesa salariale sussidiabile del comune, che è molto influenzata dall'età dei docenti, ma dal numero delle sezioni autorizzate, fermo restando il rapporto con la forza finanziaria del comune stesso e il versamento dell'entità complessiva del sussidio attualmente elargito (ca. 56 milioni di franchi). Per la definizione del contributo per ogni singola sezione autorizzata entrano in considerazione, nel disegno di legge che ha modificato l'art. 34 della Legge sugli stipendi degli impiegati dello Stato e dei docenti del 5 novembre 1954, le spese sostenute per le diverse attività d'insegnamento che attualmente sono al beneficio di un contributo, dunque non solo per i docenti titolari, ma anche per i docenti di sostegno pedagogico e, nei casi definiti dalla legge, per quelli di alcune materie speciali (educazione fisica, attività creative) o attività particolari (docenti per alloglotti, docenti "casi difficili", ecc.). In questo senso il disegno di legge approvato aderisce in parte agli obiettivi dell'iniziativa .
Non entra invece in linea di conto la concessione di contributi cantonali per il personale direttivo degli istituti comunali (direttori, vicedirettori, collaboratori di direzione, docenti responsabili della direzione) e di servizio (personale addetto alla refezione scolastica). Si tratta di personale di esclusiva nomina comunale che non si ritiene debba essere oggetto di un contributo cantonale. Proprio in virtù della loro appartenenza ai comuni il personale direttivo non soggiace alla limitazione della durata in carica di 4 anni (rinnovabile) prevista dalla Legge della scuola - come avviene invece per i direttori e i vicedirettori delle scuole cantonali. Infatti per il direttore e il vicedirettore degli istituti comunali fanno stato le

disposizioni della Legge organica comunale sia in materia di retribuzione sia di statuto. Per il personale di servizio per la refezione scolastica si rammenta che la Legge sulla scuola dell'infanzia e sulla scuola elementare attribuisce ai comuni tutte le spese di funzionamento.
Con la sopramenzionata modifica fatta propria dal Gran Consiglio nell'ambito dell'esame del Preventivo 2009, modifica che entrerà in vigore il 1° gennaio 2010, si può dunque considerare l'iniziativa parlamentare parzialmente evasa.

e) Mozione 27 giugno 2002 presentata da Raoul Ghisletta per il Gruppo socialista "Eliminare le penalizzazioni maggiori subite dal personale ausiliario, dai docenti supplenti e dal personale incaricato"

La mozione ripropone la contrapposizione fra lo statuto del personale nominato e incaricato e quello del personale ausiliario. Quanto rilevato non rappresenta peraltro una novità in senso assoluto: è infatti risaputo che le differenti condizioni d'impiego tra queste categorie esistono e, in quanto tali, sono anche volute. Cosciente di questo, il Consiglio di Stato ha comunque cercato delle soluzioni che potessero limitare l'impatto sui collaboratori: si rinvia su tal punto al commento relativo alla mozione Renato Ricciardi e cofirmatari del 2 giugno 2003.
Del resto, anche negli altri Cantoni, si vedono spesso e volentieri statuti diversi per il personale in pianta stabile e per quello ausiliario o avventizio ("*Beamten*/*Angestellten*"; "*fonctionnaires*/*employés*"); inoltre, ancorché in modo meno pronunciato, variano anche le condizioni d'impiego dei nominati e degli incaricati.

Alla luce di quanto precede e delle modifiche già apportate ai testi di legge che qui si propongono, il Consiglio di Stato può unicamente impegnarsi a ridiscutere il regolamento sul personale ausiliario dello Stato del 3 aprile 1990, nell'ambito di future trattative sugli affari del personale. In questo senso, la mozione è pertanto da considerasi evasa.

f) Iniziativa parlamentare 17 dicembre 2002 presentata nella forma elaborata da Raoul Ghisletta per la modifica dell'art. 48 della LORD (congedo per adozione, senza limite di età del bambino adottivo)

L'iniziativa propone di abolire l'attuale limite di età (5 anni) stabilito dall'art. 48 LORD. Con le modifiche contenute nel disegno di legge si aderisce a questa proposta, innalzando il limite fino alla maggiore età. Con la modifica all'art. 48 proposta con questo Messaggio si può dunque considerare l'iniziativa parlamentare evasa.

g) Iniziativa parlamentare 12 marzo 2003 presentata nella forma elaborata da Marina Carobbio Guscetti e cofirmatari "Modifica della LORD, della Legge stipendi e della Legge scuola dell'infanzia e scuola elementare (favorire la presenza di personale femminile e la ripartizione del lavoro nell'Amministrazione cantonale e nella scuola attraverso una miglior regolamentazione dell'impiego a tempo parziale)"

L'iniziativa propone di stabilire nella LORD e nella LStip che il grado di occupazione non può essere inferiore al 30% dell'orario completo, che la nomina a orario parziale "*deve essere concessa*" quando le esigenze di servizio lo permettono, che il grado di occupazione minimo per una funzione dirigente può essere fissato al 70% quando le esigenze dell'amministrazione lo consentono, che il Cantone favorisce il tempo parziale, con pari diritti tra chi lavora con questa formula e chi invece è a tempo pieno (retribuzione, indennità, gratificazioni, ore straordinarie, promozione, aggiornamento), che l'incarico è conferito in luogo della nomina quando il grado d'occupazione è inferiore al 30% e che

ogni decisioni sul grado di occupazione è impugnabile davanti al TRAM. Per quanto concerne la scuola, l'iniziativa chiede che i municipi affidino sezioni di scuola dell'infanzia ed elementare a due docenti contitolari su richiesta dei docenti e riservato il preavviso positivo dell'ispettore e che la nomina può aver luogo a tempo pieno o parziale in base alla LORD e non può essere inferiore al 30% per i docenti speciali e al 50% per i docenti contitolari, direttori e vicedirettori.
La seguente tabella riassuntiva - tratta dall'allegato statistico del rendiconto del Consiglio di Stato 2008 - permette di rilevare che la componente femminile è già ben rappresentata all'interno della categoria degli impiegati dello Stato (39.1%) e che la possibilità del lavoro a tempo parziale è già concessa in una proporzione più che accettabile (24.1%).

Impiegati in unità fisiche secondo il sesso e il grado di occupazione nel 2008

	Uomini	**Donne**	**Totale**	**%**
Fino al 50%	11	61	72	1.55
50%	122	508	630	13.57
Dal 51% al 99%	104	329	433	9.32
100%	2583	926	3509	75.56
Totale	**2820**	**1824**	**4644**	**100.00**

Considerata ulteriormente la ripartizione percentuale e accertato il fatto che la quasi totalità dei tempi parziali (93%) si situa ad un grado d'occupazione pari o superiore al 50%, il Consiglio di Stato non ritiene che vi siano gli estremi per garantire la nomina agli impiegati con un grado d'occupazione inferiore al 50%. D'altra parte, anche la percentuale dell'80% attualmente prevista per i funzionari dirigenti appare adeguata e conforme sia alle esigenze dell'amministrazione cantonale, sia alle aspettative degli stessi collaboratori che occupano tali funzioni.

Totale dei docenti delle scuole comunali e cantonali secondo il sesso e il grado di occupazione

Grado di occupazione	Uomini		Donne		Totale	
	N. ass.	%	N. ass.	%	N. ass.	%
Fino al 49%	220	10.1%	402	14.0%	622	12.3%
50%	105	4.8%	617	21.4%	722	14.3%
Dal 51% al 99%	716	32.7%	863	30.0%	1'579	31.2%
100%	1'145	52.4%	995	34.6%	2'140	42.2%
Totale	2'186	100.0%	2'877	100.0%	5'063	100.0%

Fonte: Censimento dei docenti 2007/08 - Ufficio studi e ricerche/DECS

Nel settore dell'insegnamento la possibilità di impiego a tempo parziale è largamente diffusa sia per gli uomini sia per le donne. Nel 2007/2008 quasi 6 docenti su 10 operavano a tempo parziale secondo una percentuale che teneva conto delle particolarità di ogni settore scolastico. Si ritiene che l'attuale normativa che regola la concessione della nomina a partire dal 50% sia adeguata e risponda anche all'esigenza di evitare un eccessivo frazionamento dell'insegnamento, con tutte le conseguenze che ciò comporta.

Con le modifiche proposte nel presente messaggio, anche questa iniziativa parlamentare è pertanto da considerarsi evasa.

h) Mozione 21 febbraio 2006 presentata da Raoul Ghisletta e cofirmatari "Regole per i dipendenti pubblici e parapubblici con mandati e impieghi in Svizzera e all'estero"

La mozione chiede al Consiglio di Stato di adottare delle norme particolari in relazione all'esercizio di un'attività accessoria, in aggiunta a quella già assunta presso lo Stato. Su questa problematica, lo scrivente Consiglio si è già espresso nel presente messaggio. Esso è consapevole infatti che occorre intervenire con maggiore rigore nel rilascio delle autorizzazioni per esercitare attività accessorie, rimunerate o non rimunerate: ma il Consiglio di Stato non ritiene che questa facoltà debba essere limitata in senso assoluto o comunque in modo importante. Con questa premessa e con le modifiche apportate all'art. 26 LORD, per rendere più difficile l'accesso ad un'attività accessoria, si propone di considerare evasa la mozione nel senso prospettato.

i) Iniziativa parlamentare 20 marzo 2006 presentata nella forma generica da Tullio Righinetti affinché si arrivi a una soluzione globale e definitiva dei numerosi problemi che concernono i conflitti di interesse presenti nella realtà istituzionale, politica e partitica ticinese, stabilendo tutti i diritti e i doveri nella legge senza lasciare spazi alle labili e soggettive considerazioni di "opportunità"

Ad uno dei postulati di questa iniziativa risponde la modifica dell'art. 82 LOC che estende l'incompatibilità per la carica di municipale ai funzionari dirigenti che dipendono direttamente dal collegio governativo o dai singoli Consiglieri di Stato, al segretario generale e al consulente giuridico del Gran Consiglio.

j) Iniziativa parlamentare 20 marzo 2007 presentata nella forma generica da Raoul Ghisletta e cofirmatari "Trasparenza nelle assunzioni"

Con questa iniziativa parlamentare i deputati chiedono che nelle leggi cantonali vengano previsti dei principi di trasparenza validi sia per le amministrazioni cantonali, comunali, consortili, per gli enti di diritto pubblico, per gli enti sussidiati, sia per tutte le scuole pubbliche.
Alla concretizzazione di questi postulati si oppongono, a giudizio del Consiglio di Stato, motivi di opportunità e di confidenzialità non disgiunti da ragioni legate alla protezione dei dati personali.
Infatti, sempre più si registrano casi di candidature ai pubblici concorsi, riferite in particolare alla categoria degli impiegati, con la menzione *"è richiesta la massima discrezione"* , a conferma del fatto che i datori di lavori, in molti casi, non ne sono affatto informati.
Da un profilo generale risulta dunque totalmente controproducente, o comunque non nell'interesse dell'Ente pubblico quale datore di lavoro, rendere pubbliche le liste dei candidati e nemmeno le decisioni relative agli incarichi e alla nomine, nella misura in cui non vi sia un interesse superiore a considerarle tali.
Ciò premesso, valutiamo nel seguito le richieste degli iniziativisti, articolate nell'ordine in cui figurano nell'atto parlamentare.

A. Impiegati

1. Pubblicazione della lista dei candidati e delle valutazioni date ai candidati.

Salvo casi particolari, dettati da motivi di confidenzialità, l'elenco dei candidati è regolarmente allestito e completato con la valutazione dei candidati ritenuti "idonei" ad assumere la funzione messa a concorso. Tali documenti diventano parte integrante del "dossier" di concorso e vengono poi sottoposti per decisione al Consiglio di Stato, quale Autorità di nomina, per il

tramite dei rispettivi Direttori dei dipartimenti o del Cancelliere dello Stato, per i settori che gli sono attribuiti.
I documenti rimangono dunque confinati nei limiti della procedura di concorso e secondo le modalità previste per la stessa.

2. Pubblicazione delle decisioni relative agli incarichi e alle nomine

Questa procedura è limitata alle decisioni di "pubblico interesse", di regola riservate alle funzioni dirigenti e/o direttamente subordinate al Consiglio di Stato o ai rispettivi Consiglieri di Stato. Il Consiglio di Stato non ritiene di dover modificare questa prassi.

3. Indicazione delle vie di ricorso

Le decisioni con cui l'autorità di nomina respinge le istanze di uno o più candidati volte alla costituzione di un rapporto di pubblico impiego – che possono essere sorrette da una motivazione succinta e assolutamente sommaria (sentenza 10 ottobre 1984 del Tribunale federale, in Rep. 1985 pag. 244/45) - devono essere munite dell'indicazione dei mezzi e dei termini di ricorso conformemente all'art. 26 cpv. 2 LPamm. Secondo gli art. 65 e 66 cpv. 1 del disegno di legge, il ricorso può essere proposto al Consiglio di Stato contro le decisioni delle istanze subordinate e dei Municipi e al Tribunale amministrativo contro le decisioni del Governo; le decisioni del Tribunale di appello, del Ministero pubblico e delle altre Magistrature permanenti – a cui compete il conferimento della nomina per i propri dipendenti (art. 2 cpv. 1 lett. c) - sono invece impugnabili davanti alla Commissione di ricorso sulla magistratura (art. 66 cpv. 2).

4. Obbligo di concorso per tutte le assunzioni, salvo casi particolari

A questo postulato, il Consiglio di Stato ha inteso rispondere in altro modo. Infatti, la modifica dell'art. 12 cpv. 3 (vedi Messaggio pagina 49) prevede espressamente che, prevalendosi di giustificati motivi, l'autorità di nomina possa prescindere dalla pubblicazione del concorso, indire un concorso interno aperto unicamente ai propri dipendenti o procedere direttamente all'assunzione.

B. Docenti

1. Pubblicazione della lista dei candidati e delle valutazioni date ai candidati

Prima di entrare nel merito della risposta, occorre notare che, nel caso dei docenti cantonali, i concorsi principali per l'assunzione nelle scuole di ogni ordine e grado sono pubblicati in una sola tornata per l'anno scolastico successivo a metà del mese di gennaio, seguiti poi nei mesi successivi da concorsi per direttori e vicedirettori, per ispettori del tirocinio, esperti dell'insegnamento. Le liste dei candidati allestite dalla Sezione amministrativa ricevono un'ampia diffusione (in pratica in tutte le direzioni scolastiche), anche perché il preavviso di assunzione è formulato, a termini di legge, dai Collegi dei direttori, che si avvalgono anche delle valutazioni dei candidati espresse nel corso dei colloqui di assunzione intervenuti o nei diplomi conseguiti. Si può dire pertanto che la trasparenza, per quel che riguarda le candidature, ma anche per quel che riguarda le valutazioni, è già ampiamente assicurata nei concorsi per docenti cantonali.
Ciò non toglie che valgano anche per i concorsi dei docenti da un lato le questioni di principio sulla protezione dei dati personali richiamate per i concorsi degli impiegati, dall'altro anche gli aspetti di opportunità. Infatti, benché fra i concorrenti a posti d'insegnamento molti siano al primo impiego e dunque senza il rischio di avere conseguenze da un'inopportuna pubblicità data alle loro candidature, ve n'è pur sempre un numero notevole, in particolare nelle scuole professionali, che postulano un primo incarico quale docente essendo già alle dipendenze di datori di lavoro privati che potrebbero anche mal disporsi nei confronti di propri dipendenti scoperti concorrenti fuori dell'azienda.
Un'estensione dell'attuale grado di trasparenza, già assai elevato, non è pertanto ritenuta opportuna.

Le stesse considerazioni valgono, mutatis mutandis, nei concorsi per docenti delle scuole comunali. Anche in questo caso i concorsi sono pubblicati sul Foglio ufficiale. Gli elenchi dei candidati, con le graduatorie allestite dall'ispettore scolastico, sono poi trasmessi ai Municipi e per esso alle Commissioni scolastiche comunali o consortili per il loro preavviso d'incarico o di nomina all'indirizzo dell'autorità di nomina. Pertanto anche in questi concorsi è salvaguardato un alto grado di trasparenza che non merita di essere ulteriormente aumentato.

2. Pubblicazione delle decisioni relative agli incarichi e alle nomine

Vale quanto detto per gli impiegati: è data pubblicazione degli incarichi e delle nomine delle funzioni dirigenziali di direttore e di vicedirettore. Le risoluzioni d'incarico e di nomina dei docenti ricevono poi un'ampia diffusione a tutte le direzioni scolastiche.

3. Indicazione delle vie di ricorso

Vale quanto detto per gli impiegati.

4. Obbligo di concorso per tutte le assunzioni, salvo casi particolari

Tutte le assunzioni di docenti cantonali e comunali, questi ultimi pure soggetti alla Lord, passano obbligatoriamente per i concorsi pubblicati sul Foglio ufficiale nelle modalità e nei tempi sopramenzionati. Sfuggono al concorso solo incarichi puntuali e limitati nel tempo per coprire un fabbisogno dell'ultima ora o le supplenze, che non passano attraverso una procedura formale di concorso, e, quando si prolungano per oltre 24 settimane, sono trasformate automaticamente, senza concorso, in incarico, in forza dell'accordo intervenuto con le organizzazioni del mondo del lavoro sindacali in occasione dell'elaborazione del Preventivo 2005 (Art. 6, cpv. 2 del R sulle supplenze dei docenti, del 13 febbraio 1996). Non si ritiene opportuno modificare questa disposizione che va a indubbio vantaggio dei supplenti di lunga durata.

Si ritiene pertanto di poter considerare evasa l'iniziativa parlamentare nel senso dei considerandi che precedono.

k) Mozione 4 giugno 2007 presentata da Attilio Bignasca per il gruppo della LEGA "Messa in atto del blocco delle assunzioni"

La mozione solleva il problema del blocco del personale in relazione alla politica di assunzione presso lo Stato.
A tale proposito, va rilevato il fatto che il Consiglio di Stato non è rimasto inoperoso ed ha adottato, a più riprese, delle misure atte a contenere la crescita del personale. Giova qui ricordare le ultime in ordine di tempo. Con risoluzione governativa n. 1255 dell'11 marzo 2008, valida per il periodo 2008-2011, è stato confermato il "blocco" del personale. Va comunque precisato che il senso e la portata di questo provvedimento è da intendersi quale autorizzazione a procedere a delle assunzioni presso lo Stato "unicamente nei limiti della dotazione di risorse umane e finanziarie" attribuite dal Consiglio di Stato ai rispettivi Dipartimenti e alla Cancelleria dello Stato. L'assunzione di nuovo personale non è dunque totalmente esclusa; essa può avvenire a condizione che non vi sia una maggiorazione del numero di posti autorizzati (PPA) o un superamento dei limiti di credito previsti a preventivo per l'assunzione di personale ausiliario. In ogni caso si procederà attivando primariamente la **mobilità interna**, dopo aver rigorosamente verificato l'effettiva e comprovata necessità di rioccupare ogni posto vacante.

A tale principio è possibile derogare unicamente nei casi seguenti:

- nel caso di potenziamenti di personale relativi a nuovo compiti, così previsti dalle LD e dal PF 2008-2011;

- nel caso di potenziamenti necessari per attuare determinate misure che saranno decise nell'ambito della manovra di risanamento delle finanze cantonali;
- nel caso di potenziamenti già decisi dal GC;
- nel caso di sostituzioni o di potenziamento di posti interamente finanziati da terzi.

In aggiunta alle disposizioni di cui al principio generale, il Consiglio di Stato ha disposto inoltre le seguenti misure a carattere imperativo:

a) L'assunzione di "funzionari amministrativi", è sottoposta a concorso da pubblicare annualmente (per il 2008 il concorso è stato pubblicato durante tutto il mese di ottobre). La "lista d'attesa", gestita dalla Sezione delle risorse umane, viene di conseguenza abolita con effetto 1° gennaio 2009.
b) La rioccupazione di ogni posto, divenuto vacante nell'ambito del Piano dei posti autorizzati (PPA), soggiace pure all'obbligo del concorso (interno e/o esterno). In futuro non sarà dunque più possibile rioccupare tali posti, facendo capo – inizialmente e temporaneamente - a collaboratori con statuto di personale ausiliario.

Con le motivazioni e le considerazioni che precedono, la mozione può essere ritenuta sostanzialmente evasa.

l) Iniziativa parlamentare 17 settembre 2007 presentata nella forma elaborata da Francesco Cavalli e cofirmatari "Modifica dell'art. 7 della Legge sugli stipendi (stipendio iniziale)"

Si richiama il Rapporto del Consiglio di Stato, Messaggio n. 6084 del 18 giugno 2008.

m) Interrogazione 7 febbraio 2008/29.08 Francesco Cavalli e cofirmatari "Ricambio generazionale del corpo insegnante"

L'interrogazione solleva una serie di quesiti generali relativi alla politica di ricambio del personale insegnante, sulla scorta dei dati del censimento dei docenti, che attesta percentuali consistenti di docenti di età superiore ai 50 anni nei vari ordini e gradi di scuola, in particolare nella scuola media, dove è pari al 45,9%. Questa particolare situazione nella scuola media è dovuta al processo di generalizzazione della scuola media degli anni settanta e inizio ottanta, avvenuto anche in un momento di crescita demografica, che ha determinato l'assunzione quasi contemporanea di numerosi docenti ora giunti o quasi a fine carriera. Gli interrogativi formulati nell'atto parlamentare sono anche scaturiti dalla particolare situazione che si verifica nelle materie scientifiche e in special modo in una materia, la matematica, per la quale il ricambio si è rilevato in questi ultimi anni più difficoltoso e si sono adottati provvedimenti particolari che non hanno fatto l'unanimità dei consensi.
Nel merito dei quesiti posti nell'interrogazione si può certo confermare che ci si avvicina a una fase di un ampio ricambio generazionale, anche se i suoi effetti dovrebbero essere almeno in parte ammortizzati dal calo demografico in corso e già in atto ora soprattutto nelle scuole comunali. D'altra parte, tuttavia, i concorsi per l'assunzione di docenti nelle scuole cantonali hanno sempre riscontrato una grande partecipazione, per l'anno scolastico 2008/09 in particolare proprio nelle materie scientifiche. Anche le iscrizioni all'abilitazione per l'anno scolastico 2008/09, presso l'Alta scuola pedagogica, quale docente di scuola media o media superiore, hanno conosciuto un aumento considerevole, tale addirittura da mettere in difficoltà la capacità di risposta dell'Alta scuola pedagogica. Per cui, alla luce anche del numero degli studenti universitari ticinesi nelle scuole universitarie svizzere, non sembra esservi la necessità inderogabile di elaborare particolari strategie di promozione per l'assunzione di docenti, salvo forse in ambiti particolari come

la matematica in cui, appunto, sono stati già presi provvedimenti. Né appare opportuno rivedere i criteri per l'abilitazione all'insegnamento, che sono ormai fissati sul piano nazionale dalla Conferenza dei direttori della pubblica educazione e ai quali conviene attenersi anche in funzione di un'armonizzazione dei sistemi scolastici cantonali; semmai si possono studiare, per situazioni specifiche modalità particolari di formazione, come la formazione pedagogica parzialmente parallela alla pratica d'insegnamento. Per quanto riguarda infine la questione sull'abolizione della misura che assegna ai nuovi assunti uno stipendio iniziale di due classi inferiore a quello d'inizio si rinvia al Messaggio n. 6084 del 18 giugno 2008 concernente il Rapporto del Consiglio di Stato sull'iniziativa parlamentare 17 settembre 2007 presentata nella forma elaborata da Francesco Cavalli e cofirmatari per la modifica dell'art. 7 della Legge sugli stipendi degli impiegati dello Stato e dei docenti (stipendio iniziale), nonché alla modifica dell'art. 7, Stipendio iniziale, della LStip proposta con il disegno di legge allegato al presente messaggio, con cui, al cpv. 3, la possibilità di assegnare uno stipendio iniziale inferiore, rispetto a quello minimo previsto per la rispettiva funzione, è limitata a due anni al massimo e con una riduzione che non può eccedere il 10%.

n) Iniziativa parlamentare 10 marzo 2008 presentata nella forma generica da Lorenzo Quadri "Incompatibilità tra il ruolo di funzionario dirigente dell'Amministrazione cantonale, o di collaboratore personale di un Consigliere di Stato, e quello di municipale"

A questa iniziativa viene dato parziale riscontro con la modifica dell'art. 82 LOC, proposta in variante*.*

o) Mozione 14 aprile 2008 presentata dal Gruppo PPD "Equivalenza dei titoli professionali nelle zone di frontiera: occorre un sistema di riconoscimento dei titoli di studio"

La questione dell'equivalenza dei titoli professionali nelle regioni confinanti (Cantone Ticino e Regione Lombardia, segnatamente nelle Province di Como, Varese e Verbania-Cusio-Ossola) è già stata oggetto di numerose iniziative, studi, gruppi di lavoro, progetti, promossi dagli organismi della Regio Insubrica o da organizzazioni del mondo del lavoro locali delle due regioni, in parte anche nell'ambito dei Programmi Interreg dell'Unione europea. Essa si è fatta ancora più acuta con l'applicazione, ormai a regime, degli Accordi bilaterali con l'Unione europea, che ha incentivato la mobilità professionale.
Se da una parte il riconoscimento dei titoli professionali conseguiti in Italia da parte della Svizzera, rispettivamente dal Cantone Ticino per professioni di valenza locale, è facilitato da procedure semplificate e consolidate, altrettanto non si può dire per quel che riguarda la reciprocità, benché la stessa sia stabilita, perlomeno per principio, dagli accordi sopramenzionati. Vale in proposito anche la nuova Direttiva dell'UE 2005/36/EC, del 7 novembre 2005, adottata anche dal Consiglio federale il 18 giugno 2008, la cui entrata in vigore è prevista per il 2010. Per questa ragione il Dipartimento dell'educazione, della cultura e dello sport, per il tramite della Divisione della formazione professionale, competente, con l'eccezione delle professioni dell'insegnamento e sanitarie maggiori, in materia di titoli professionali, intende riavviare, d'intesa anche con l'Ufficio federale della formazione professionale e della tecnologia, un processo di identificazione delle questioni aperte e di formulazione di risposte operative sulla scorta delle precedenti attività svolte in materia.
È stato pertanto recentemente designato dal Consiglio di Stato un capoprogetto responsabile con il compito di rilevare lo stato attuale di tutti gli aspetti legati al riconoscimento dei titoli professionali e alla mobilità professionale transfrontaliera - in un senso e nell'altro - con particolare attenzione anche ai riflessi che potrebbero avere in

materia le nuove procedure di qualificazione professionale basate sulla validazione degli apprendimenti acquisiti. Il capoprogetto è entrato in funzione con l'inizio dell'anno scolastico 2008/09 e ha già allestito un circostanziato Masterplan che contempla in maniera esaustiva i passi da compiere. Una delle attese della mozione si è peraltro già realizzata con la decisione, presa il 22 febbraio 2008 dal Comitato direttivo della Regio Insubrica, di ricostituire il Gruppo di lavoro già attivo tra il 1997 e il 1999 citato anche nella mozione.

Un obiettivo del Masterplan è anche ottenere la delega per il Cantone Ticino del ruolo di mediatore o comunque di interlocutore privilegiato nei confronti dell'Italia. Si ritiene infatti che il Cantone Ticino si possa proporre come esperienza pilota di collaborazione Confederazione-Cantoni nella gestione dei rapporti internazionali sul tema del riconoscimento dei titoli di studio, grazie alle modalità privilegiate di conoscenza personale nel contesto di relazioni pregresse. A tal fine è stato organizzato un incontro con la Deputazione ticinese alle Camere in cui esporre i vari aspetti del problema e individuare le modalità, che potrebbero passare per un atto parlamentare, per proporre tale ruolo per il Cantone.
Si propone pertanto che la mozione sia accettata, perché di fatto le proposte sono già in via di esecuzione.

9. CONCLUSIONI

Il Consiglio di Stato ritiene che l'attuazione delle proposte di modifica di legge qui presentate consentirà di mettere a disposizione dell'amministrazione pubblica un nuovo, moderno e flessibile quadro normativo per un suo miglior funzionamento e ciò in linea con quanto la Confederazione e numerosi Cantoni hanno recentemente realizzato.
Il Consiglio di Stato è consapevole del fatto che le modifiche proposte con questo messaggio richiedono un esame approfondito da parte del Gran Consiglio: l'obiettivo è comunque quello di mettere in vigore il nuovo ordinamento nel corso della presente legislatura e dunque si ipotizza un'entrata in vigore per il 1° gennaio 2011. Va comunque precisato che il nuovo sistema fondato sul riconoscimento delle prestazioni sarà applicato verosimilmente non prima del 1° gennaio 2012: occorre infatti perfezionare la definizione delle procedure di funzionamento dei meccanismi di definizione degli obiettivi, di valutazione del risultato e di remunerazione della prestazione. Sarà inoltre necessario effettuare un'adeguata formazione a tutti i funzionari dirigenti.

Con le considerazioni che precedono, vi invitiamo a voler approvare le modifiche di legge proposte con il presente messaggio.

Vogliate gradire, signor Presidente, signore e signori deputati, l'espressione della nostra massima stima.

Per il Consiglio di Stato:

Il Presidente, G. Gendotti
Il Cancelliere, G. Gianella

10. SISTEMA RETRIBUTIVO

Classe	*Minimo*	*1° Quartile*	*2° Quartile*	*3°Quartile*	*Massimo*
1	40'975	46'347	51'718	57'089	62'460
2	46'498	52'599	58'701	64'802	70'903
3	52'022	58'854	65'687	72'519	79'352
4	57'544	65'110	72'676	80'242	87'808
5	63'064	71'366	79'667	87'969	96'270
6	68'584	77'623	86'662	95'700	104'739
7	74'103	83'881	93'659	103'437	113'215
8	79'620	90'140	100'659	111'179	121'699
9	85'137	96'399	107'662	118'924	130'187
10	90'652	102'660	114'667	126'675	138'682
11	96'167	108'921	121'676	134'431	147'185
12	101'680	115'184	128'688	142'191	155'695
13	107'192	121'447	135'701	149'956	164'211
14	112'703	127'711	142'718	157'726	172'733
15	118'213	133'975	149'737	165'499	181'262
16	123'722	140'241	156'759	173'278	189'796
17	129'229	146'507	163'784	181'061	198'339
18	134'737	152'774	170'812	188'850	206'887
19	140'242	159'042	177'842	196'642	215'442
20	145'746	165'311	184'875	204'440	224'005

Fascia gialla riservata agli scatti annuali

Fascia flessibile legata alle prestazioni e alle disponibilità di budget

Disegno di

LEGGE

che modifica la legislazione in materia di pubblico impiego

Il Consiglio di Stato
della Repubblica e Cantone Ticino

visto il messaggio 1° settembre 2009 n. 6260 del Consiglio di Stato,

d e c r e t a :

I.

La Legge sull'ordinamento degli impiegati dello Stato e dei docenti del 30 giugno 1987 è modificata come segue:

Capitolo II (nuovo) - Funzione dell'Amministrazione cantonale

Articolo 1a (nuovo)

Funzione

L'Amministrazione cantonale:

a) rende esecutive le decisioni del Consiglio di Stato e applica le direttive dei direttori di Dipartimento;
b) fornisce supporto, assistenza e consulenza tecnica al Consiglio di Stato e ai direttori di Dipartimento per l'adozione delle decisioni politiche;
c) fornisce servizi e prestazioni di qualità e in modo efficiente al cittadino, ad enti e associazioni privati e ad altri enti pubblici.

Capitolo III (nuovo) - Politica del personale

Articolo 1b (nuovo)

Obiettivi e strumenti

Lo Stato 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 di obiettivi;
b) favorisce lo sviluppo professionale dei titolari delle funzioni pubbliche;
c) rende attrattiva la funzione pubblica riconoscendo le prestazioni, così da stimolare una collaborazione durevole di personale qualificato.

Articolo 1c (nuovo)

Principi

[1]La politica del personale, definita e attuata dal Consiglio di Stato, è orientata verso i compiti istituzionali dello Stato, considera le esigenze dei collaboratori, persegue lo scopo di avvicinare l'Amministrazione ai cittadini ed è concepita secondo le disponibilità finanziarie dello Stato.

[2]Essa 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 Cantone;
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 a tutti gli impiegati con riconoscimento delle prestazioni fornite;
e) assicurare le pari opportunità tra donna e uomo;
f) garantire la protezione della personalità e della salute nonché la sicurezza del personale sul posto di lavoro;
g) creare le premesse per l'istituzione di posti di tirocinio e di formazione;
h) assicurare un'informazione adeguata del personale.

Articolo 1d (nuovo)

Consultazione delle organizzazioni del personale

[1]Il Consiglio di Stato informa il personale e le sue organizzazioni in merito alla politica del personale.

[2]Consulta il personale, tramite le sue organizzazioni:

a) prima di procedere a modifiche delle leggi che definiscono le condizioni di lavoro del personale;
b) prima di creare o modificare sistemi per il trattamento di dati che riguardano il personale;
c) per questioni legate alla sicurezza sul lavoro e per i provvedimenti sull'igiene del lavoro;
d) sulle questioni relative alla formazione del personale.

[3]Le organizzazioni del personale e singoli dipendenti possono prendere posizione e presentare proposte su questioni professionali o concernenti l'Amministrazione cantonale in generale.

Capitolo IV - Assunzione

Articolo 2 cpv. 1 lett. b e c, 2 e 3

[1]Il conferimento della nomina e dell'incarico è di competenza:

b) del Municipio o della delegazione scolastica consortile per i docenti delle scuole comunali;

c) del Tribunale di appello, del Ministero pubblico e delle altre Magistrature permanenti per i propri dipendenti.

[2]È di competenza delle autorità di cui alle lett. a), b) e c) l'incarico del personale ausiliario e dei supplenti.

[3]Il Consiglio di Stato può delegare la sua competenza ad istanze subordinate, fatta eccezione per la nomina dei funzionari dirigenti.

Articolo 3 cpv. 1 e 3

[1]Possono essere nominate persone di nazionalità svizzera o straniera che fruiscono dell'esercizio dei diritti civili.

[3]Il Consiglio di Stato designa le funzioni legate all'esercizio della pubblica potestà e destinate a tutelare gli interessi generali dello Stato o di altre collettività pubbliche che possono essere occupate soltanto da persone di nazionalità svizzera.

Articolo 5

Il Consiglio di Stato promuove l'assunzione di persone invalide e di casi sociali, in modo da favorirne la reintegrazione compatibilmente con le esigenze di servizio.

Articolo 6

[1]Il Consiglio di Stato promuove la mobilità interna tenendo conto delle esigenze del personale e di quelle di servizio.

[2]I Servizi centrali del personale organizzano e coordinano la mobilità interna e l'attività professionale esterna, prevista dall'art. 55 della presente legge, sentiti i funzionari dirigenti o le istanze competenti.

[4]Abrogato

[5]Abrogato

Articolo 9

3) Somma di riscatto

Lo Stato può contribuire al pagamento di eventuali somme di riscatto, nella misura massima del 50%, se la nomina è nell'evidente suo interesse.

Articolo 10 cpv. 2 e 5 (nuovo)

[2]La nomina a orario parziale è concessa quando le esigenze di servizio lo consentono; alle stesse condizioni l'autorità di nomina può concedere riduzioni d'orario ai dipendenti già in servizio.

[5]In caso di pensionamento parziale il dipendente mantiene la nomina per il grado d'occupazione residuo.

Articolo 12 cpv. 3 e 4

[3]Per giustificati motivi e per favorire la mobilità interna l'autorità di nomina può prescindere dalla pubblicazione del concorso e indire un concorso interno aperto unicamente ai propri dipendenti.

[4]In casi eccezionali l'autorità di nomina può prescindere dalla pubblicazione del concorso e procedere direttamente all'assunzione.

Articolo 14 cpv. 1 lett. b) e c)

[1]Il preavviso di assunzione all'intenzione dell'autorità di nomina è formulato:

b) per i docenti delle scuole cantonali dai direttori o dagli ispettori per le scuole speciali, sulla base di una graduatoria allestita dal Dipartimento competente.
c) per gli impiegati dai Dipartimenti interessati, sentiti i rispettivi funzionari dirigenti e i servizi centrali del personale.

Articolo 14 cpv. 2

Abrogato.

Articolo 15

[1]L'incarico è l'atto amministrativo con cui il dipendente viene assunto per un periodo determinato.

[2]L'incarico è conferito secondo i presupposti e la procedura previsti per la nomina. Il bando di concorso indica la durata dello stesso.

[3]L'incarico può essere rinnovato.

[4]La durata complessiva dell'incarico non può superare 3 anni; rimangono riservati i casi di cui all'art. 16.

Articolo 16 lett. f), g), h)

L'incarico è conferito in luogo della nomina:

f) abrogata;
g) per il personale in formazione compreso quelli in apprendistato;
h) quando l'assunzione è vincolata alla durata effettiva di un progetto;

Articolo 17

[1]Abrogato.

[2]Nei casi dell'art. 16 lett. a), b) e d), segnatamente per i docenti incaricati annualmente, si può prescindere dalla procedura di concorso per rinnovare l'incarico ai dipendenti che hanno dato buona prova e che confermano la loro disponibilità entro un termine assegnato.

Capitolo V - Regime del rapporto d'impiego

Articolo 18 cpv. 1

[1]Il primo anno d'impiego con lo statuto di nomina è considerato di prova.

Articolo 18a (nuovo)

Trasferimento e assegnazione ad altra funzione

[1]Se le esigenze dell'Amministrazione lo richiedono, l'autorità di nomina può trasferire i dipendenti da una sede di servizio ad un'altra, nell'ambito della stessa funzione, o da una funzione ad un'altra funzione adeguata nella medesima sede di servizio o in altra sede.

[2]Se il dipendente viene trasferito nel settore di un'altra autorità di nomina, l'autorità fino a quel momento competente decide il trasferimento d'intesa con la nuova autorità di nomina, sentiti, laddove esistono, i servizi del personale.

[3]Il dipendente dev'essere sentito.

[4]La decisione di trasferimento dev'essere motivata e comunicata tempestivamente all'interessato.

[5]Le esigenze del dipendente trasferito, nella misura del possibile, devono essere tenute in considerazione.

Articolo 19

B. Rapporti speciali
I) Collaboratori personali

Il rapporto d'impiego dei collaboratori personali dei Consiglieri di Stato è legato al mandato elettorale degli stessi ed è disciplinato da uno specifico regolamento.

Capitolo VI - Valutazione periodica

Capitolo VII - Doveri del dipendente

Articolo 26

[1]Per l'esercizio di un'occupazione accessoria rimunerata, anche se temporanea, occorre l'autorizzazione preventiva dell'Autorità di nomina.

[2]Il dipendente non può esercitare un'occupazione accessoria rimunerata o non rimunerata 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.

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

Articolo 27 cpv. 2, 3 e 4 (nuovo)

[2]Il permesso deve essere negato quando dalla carica pubblica derivano limitazioni importanti nell'esercizio della funzione; l'Autorità di nomina può far dipendere il permesso dal trasferimento ad altra funzione o dalla riduzione temporanea del grado di occupazione.

[3]Abrogato.

[4]Rimangono riservati i casi di incompatibilità stabiliti dalla legge.

Articolo 29a (nuovo)

Attività private dopo la cessazione del rapporto d'impiego

[1]Dopo la cessazione del rapporto d'impiego, le persone che intraprendono un'attività privata dipendente o indipendente non possono assumere mandati di rappresentanza nell'ambito di pratiche che hanno già trattato in precedenza come dipendenti dello Stato.

[2]In questi casi, l'autorità competente invita gli interessati a designare un altro rappresentante.

Capitolo VIII - Violazione dei doveri di servizio

Articolo 32 cpv. 1 e 2

[1]Le trasgressioni ai doveri di servizio sono punite con le seguenti sanzioni disciplinari:

a) l'ammonimento;

b) la multa sino a fr. 3'000.-;

c) la riduzione dello stipendio fino ad un massimo del 10%, durante un anno al massimo;

d) la sospensione dall'impiego con privazione totale o parziale dello stipendio fino a 8 mesi;

[2]Abrogato.

Articolo 34 cpv. 1, 2, 3 lett. a) e 4

[1]L'autorità di nomina è competente a infliggere sanzioni disciplinari agli impiegati e ai docenti cantonali.

[2]Esso può delegare tale competenza alle istanze subordinate limitatamente alla sanzione di cui alle lettere a) e b) dell'art. 32 cpv. 1.

[3]La competenza a infliggere le sanzioni disciplinari ai docenti comunali spetta:

a) al Municipio, escluse le sanzioni per motivi pedagogici;

[4]Il Consiglio di Stato ha comunque la competenza esclusiva nei casi di procedimenti disciplinari da lui stesso aperti.

Articolo 35

Abrogato.

Articolo 38 cpv. 1 (modifica)

[1]Se l'interesse dell'Amministrazione o dell'inchiesta lo esigono l'autorità di nomina ha la facoltà di sospendere anche immediatamente dalla carica e privare totalmente o parzialmente dallo stipendio, oppure trasferire provvisoriamente ad altra funzione, il dipendente nei confronti del quale è stata aperta un'inchiesta disciplinare.

Capitolo IX - Diritti del dipendente

Articolo 40a (nuovo)

A. Stipendio

[1]I dipendenti percepiscono, per l'attività prestata, lo stipendio, i supplementi e le indennità previsti dalla legge sugli stipendi e dai regolamenti.

[2]Lo stipendio degli impiegati è stabilito in rapporto alla funzione, alle competenze, all'esperienza e alla prestazione.

Articolo 41

B. Vacanze

Marginale.

Articolo 42 cpv. 4

[4]Abrogato.

Articolo 45

C. Protezione delle donne incinte

Marginale.

Articolo 46 cpv. 1 lett. c), e), f), g), h), i), l), m) e cpv. 3

D. Congedi pagati

[1]I dipendenti possono beneficiare dei seguenti congedi pagati:

c) per il volontariato sociale e per il congedo gioventù di cui all'art 329e CO, al massimo 8 giorni all'anno;

e) per matrimonio e unione domestica registrata 8 giorni consecutivi;

f) per malattia grave del coniuge, del partner registrato, dei figli, della madre e del padre, previa presentazione di un certificato medico, massimo 10 giorni all'anno;

g) per decesso del coniuge o del partner registrato o di figli 5 giorni consecutivi;

h) per malattia dei figli in età inferiore ai 10 anni, previa presentazione di un certificato medico, al massimo 3 giorni all'anno;

i) per nascite di figli 3 giorni consecutivi;

l) per decesso di nonni, suoceri, cognati, nipoti e zii, per matrimonio di figli, fratelli, sorelle e genitori, del genero, della nuora e per analoghi gradi di parentela del partner registrato 1 giorno.

m) per trasloco o altre circostanze speciali in famiglia 1 giorno.

[3]Se per ragioni di servizio il dipendente non gode di una o più feste infrasettimanali, egli ha diritto entro il medesimo mese al loro ricupero con altrettanti giorni di congedo.

Articolo 47 cpv. 2, 3, 4 e 5 (nuovo)

E. Congedo maternità, parentale e allattamento

[2]Il congedo di maternità inizia al più tardi al momento del parto; nell'ambito di questo congedo, 2 settimane al massimo possono essere effettuate prima del parto.

[3]La dipendente può beneficiare in caso di parto di un congedo non pagato, totale o parziale, per un massimo di 9 mesi, estensibile per le docenti fino al termine dell'anno scolastico.

[4]Nei limiti stabiliti dal cpv. 3, il congedo può essere concesso interamente o parzialmente al padre.

[5]Le madri allattanti possono usufruire del tempo necessario per allattare, in base alla legislazione federale sul lavoro.

Articolo 48 cpv. 1

F. Congedo per adozione

[1]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 8 settimane.

Articolo 49

G. Congedo per aggiornamento e perfezionamento

[1]Ai dipendenti possono essere concessi congedi pagati o non pagati per l'aggiornamento e il perfezionamento professionale secondo le modalità definite dal regolamento.

[2]Abrogato.

Articolo 50

H. Congedi non pagati

[1]L'autorità di nomina può concedere al dipendente nel corso della carriera un congedo totale o parziale con deduzione di stipendio e relativi supplementi e indennità, conservando per un periodo massimo di 3 anni la validità del rapporto d'impiego.

[2]In casi eccezionali, l'autorità di nomina può prolungare la durata complessiva di un congedo parziale sino a 6 anni.

Articolo 51

I. Attestato di servizio

Marginale.

Articolo 52

L. Diritti sindacali

Marginale.

Articolo 52a (nuovo)

M. Protezione della sfera personale

[1]I dipendenti hanno diritto al rispetto della loro dignità e della loro integrità fisica e psichica.

[2]A tutela della loro personalità, segnatamente in materia di molestie psicologiche e sessuali, il Consiglio di Stato adotta le necessarie misure di informazione e di prevenzione.

Articolo 53

N. Conciliazione

[1]Ogni dipendente al quale viene prospettata la disdetta del rapporto d'impiego al di fuori del periodo di prova può sottoporre il suo caso, entro un termine di 15 giorni, alla Commissione conciliativa per il personale dello Stato; il regolamento ne stabilisce composizione e funzionamento.

[3]Le controversie relative a discriminazioni ai sensi della Legge federale sulla parità dei sessi del 24 marzo 1995 sottostanno all'esperimento di conciliazione conformemente alla Legge cantonale di applicazione della Legge federale sulla parità dei sessi del 27 giugno 1996.

[4]L'avvio di una procedura di conciliazione esclude l'altra.

[5]Durante la fase di conciliazione, la procedura di disdetta rimane sospesa; sono in ogni caso riservati i disposti dell'art. 60a cpv. 3.

Capitolo X - Formazione professionale

Articolo 54 cpv. 2, 3 e 4

[2]Il Consiglio di Stato può subordinare la frequenza di corsi di perfezionamento professionale alla continuazione del rapporto d' impiego per un determinato periodo.

[3]Il Regolamento definisce le modalità di recupero dei costi in caso di scioglimento del rapporto d' impiego prima della scadenza del periodo, a richiesta o per colpa del dipendente.

[4]Le funzioni che richiedono particolare preparazione possono essere messe a concorso preliminare interno; i prescelti conservano durante la formazione lo statuto precedente e non hanno diritto alla nomina nella nuova funzione.

Capitolo XI - Previdenza e assicurazioni

Capitolo XII - Cessazione del rapporto d'impiego

Articolo 58

La cessazione del rapporto d'impiego avviene per:

a) scadenza dell'incarico;
b) dimissioni;
c) disdetta;
d) disdetta durante il periodo prova;
e) invalidità;
f) pensionamento.

Articolo 60 cpv. 3 lett. c), d), e), f), 5 e 6

[3]Sono considerati giustificati motivi:

c) le ripetute o continue inadempienze nel comportamento o nelle prestazioni, riferite in particolare al mancato raggiungimento degli obiettivi previsti;
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. 18a.

[5]È considerato motivo grave per recedere immediatamente dal rapporto d'impiego qualsiasi circostanza oggettiva o soggettiva, data la quale non si può pretendere in buona fede che l'autorità di nomina possa continuarlo nella stessa funzione o in altra funzione adeguata e disponibile nell'ambito dei posti vacanti.

[6]Le decisioni concernenti i docenti comunali devono essere ratificate dal Dipartimento competente.

Articolo 60a (nuovo)

II) Procedura

[1]La procedura di disdetta è condotta dall'autorità di nomina, che può delegare tale competenza ai servizi centrali del personale o ad altri funzionari espressamente designati.

[2]Il dipendente dev'essere sentito e può farsi assistere da un patrocinatore.

[3]Durante la procedura di disdetta, il dipendente può essere sospeso provvisionalmente dalla carica se l'interesse dell'Amministrazione o della procedura lo esigono; è applicabile l'art. 38.

Articolo 61

III) Prestazioni dello Stato

Marginale.

Articolo 62

IV) Piano sociale

Marginale.

Articolo 63

Abrogato.

Capitolo XIII - Contestazioni relative al rapporto d'impiego

Articolo 65

A. Ricorso al Consiglio di Stato

Contro le decisioni delle istanze subordinate e dei Municipi è dato ricorso al Consiglio di Stato.

Articolo 66

B. Ricorsi

[1]Contro le decisioni del Consiglio di Stato è dato ricorso al Tribunale cantonale amministrativo.

[2]Contro le decisioni del Tribunale di appello, del Ministero pubblico e delle altre Magistrature permanenti è dato ricorso alla Commissione di ricorso sulla magistratura; sono applicabili le norme sul ricorso al Tribunale cantonale amministrativo secondo la legge di procedura per le cause amministrative.

[3]Il ricorso contro la decisione di disdetta non ha effetto sospensivo.

[4]Rimane riservata l'applicazione dell'art. 69 della Legge di procedura per le cause amministrative in caso di disdetta ingiustificata.

Articolo 67

C. Ricorso al Tribunale cantonale amministrativo

Abrogato.

Articolo 68

D. Contestazioni di natura pecuniaria

Abrogato.

TITOLO II - Disposizioni speciali per gli impiegati

Articolo 71 cpv. 2, 3 e 4 (nuovo)

[2]Quando le circostanze esigono un tempo di lavoro maggiore di quello previsto dalla legge, l'impiegato è tenuto a prestare ore supplementari nella misura in cui sia in grado di farlo e lo si possa ragionevolmente pretendere da lui secondo le regole della buona fede.

[3]Le ore di lavoro straordinario effettuate dagli impiegati iscritti nelle classi di stipendio superiori alla 7.a sono compensate unicamente nella forma del congedo.

[4]Il lavoro straordinario non può in ogni caso superare le 150 ore annuali.

Articolo 73 cpv. 2

[2]Il pomeriggio delle vigilie dei giorni festivi riconosciuti, l'onere lavorativo giornaliero è ridotto di un'ora.

Articolo 74 cpv. 2 e 4

[2]Abrogato.

[4]Abrogato.

Articolo 75

[1]Lo Stato fornisce gratuitamente ai propri dipendenti le uniformi e l'equipaggiamento personale obbligatori.

Articolo 79b (nuovo)

Onere di lavoro degli operatori specializzati

[1]L'onere di lavoro degli operatori specializzati è stabilito come segue:

a) 42 ore settimanali;
b) vacanze durante l'anno scolastico secondo il calendario emanato dal Dipartimento;
c) vacanze estive dal 1° luglio al 15 agosto.

[2]Il Consiglio di Stato può attribuire questo onere di lavoro ad altri operatori che svolgono la loro attività nella scuola nell'ambito della pedagogia speciale e del disadattamento.

Articolo 84

Abrogato.

II.

La Legge organica comunale del 10 marzo 1987 è modificata come segue:

Articolo 82 lett. c (nuova)

Non possono assumere la carica di municipale:

c) i funzionari dirigenti dell'amministrazione cantonale che dipendono direttamente dal collegio governativo o dai singoli Consiglieri di Stato, il segretario generale e il consulente giuridico del Gran Consiglio.

III.

La Legge sul Gran Consiglio e sui rapporti con il Consiglio di Stato del 17 dicembre 2002 é modificata come segue:

Articolo 159 cpv. 1 e 3

[1]L'ufficio presidenziale dirige i servizi del Gran Consiglio che comprendono in particolare:

- il segretario generale;
- i segretari delle Commissioni;
- il servizio parlamentare di controllo dell'amministrazione;
- il servizio di documentazione;
- il consulente giuridico del Gran Consiglio.

Articolo 159 cpv. 3

Abrogato.

Articolo 168 (nuovo)

[1]Il segretario generale è nominato dal Gran Consiglio, su proposta dell'Ufficio presidenziale; gli altri funzionari sono nominati dal Consiglio di Stato, su proposta dell'Ufficio presidenziale.

[2]I procedimenti amministrativi e disciplinari nei confronti del segretario generale sono condotti dall'Ufficio presidenziale, che può avvalersi della collaborazione della Cancelleria dello Stato.

[3]I procedimenti amministrativi e disciplinari nei confronti degli altri funzionari sono condotti dall'autorità di nomina, su richiesta dell'Ufficio presidenziale.

[4]Le decisioni riguardanti il rapporto d'impiego dei funzionari del Gran Consiglio sono di competenza dell'autorità di nomina.

[5]Contro le decisioni dell'autorità di nomina è dato ricorso al Tribunale cantonale amministrativo.

[6]Il ricorso contro la disdetta non ha effetto sospensivo.

[7]Rimane riservata l'applicazione dell'art. 69 della Legge di procedura per le cause amministrative in caso di disdetta ingiustificata.

IV.

La Legge sull'onorario e sulle previdenze a favore dei membri del Consiglio di Stato del 19 dicembre 1963 é modificata come segue:

Articolo 6 cpv. 1

[1]L'onorario annuo dei membri del Consiglio di Stato è pari al 146.5 % dello stipendio massimo previsto per i docenti iscritti alla 39a classe d'organico secondo l'art. 3 della Legge sugli stipendi del 30 giugno 1987.

V.

La Legge sugli onorari dei magistrati del 14 maggio 1973 é modificata come segue:

Articolo 1 cpv. 1

[1]L'onorario dei magistrati è calcolato sulla base delle seguenti percentuali dello stipendio massimo previsto per i docenti iscritti nella 39a classe d'organico secondo l'art. 3 della Legge sugli stipendi del 30 giugno 1987.

Articolo 11b

In caso di esonero per malattia fisica o psichica o per altre cause, si applicano al magistrato, entrato in carica prima del 31 dicembre 1985, le norme previste dal Decreto Legislativo concernente la previdenza a favore dei magistrati dell'ordine giudiziario dell'11 dicembre 1985.

VI.

La Legge sull'organizzazione giudiziaria del 10 maggio 2006 é modificata come segue:

Articolo 79 cpv. 3

[3]In caso di esonero per malattia fisica o psichica o per altre cause, si apllicano al magistrato le norme relative alla disdetta del rapporto d'impiego previste dagli artt. 60 cpv. 1, 2, 3 lett. b, c, d, e cpv. 5, 60a cpv. 2 e 3 e 61 della Legge sull'ordinamento degli impiegati dello Stato e dei docenti.

Articolo 80 cpv. 2, 3 e 4 (nuovo)

[2]Nella commisurazione della sanzione disciplinare devono essere considerati la rilevanza del fatto, il grado di colpa e il comportamento anteriore del magistrato

[3]Il magistrato destituito diventa ineleggibile a qualsiasi carica giudiziaria.

[4]Al magistrato destituito viene versata unicamente la prestazione di libero passaggio conformemente alla legge sulla cassa pensioni; in caso di evento a partire dai 60 anni, il magistrato ha diritto alle prestazioni di pensionamento per limiti di età.

VII.

La Legge di procedura per le cause amministrative del 19 aprile 1966 é modificata come segue:

Parte III

Sezione D Della giurisdizione del Tribunale amministrativo in materia di pubblico impiego.

VIII.

La Legge sugli stipendi degli impiegati dello Stato e dei docenti del 30 giugno 1987 è modificata come segue:

Articolo 1

Agli impiegati e ai docenti sottoposti alla legge del 24 novembre 1987 sull'ordinamento degli impiegati dello Stato e dei docenti sono applicabili le norme di questa legge.

Articolo 1a cpv. 1

[1]L'elenco delle funzioni e la relativa classificazione degli impiegati dello Stato e dei docenti sono stabiliti dal Consiglio di Stato mediante regolamento basato sulla valutazione analitica di ogni singola funzione.

Articolo 3

Scala degli stipendi A. Docenti

Le classi di stipendio dei docenti sono stabilite come segue:

Classe	Minimo	Aumento annuo	Massimo
39.	117'727.-	3'225.-	166'097.-
38.	113'893.-	3'078.-	160'059.-
37.	110'054.-	2'931.-	154'022.-
36.	106'218.-	2'785.-	147'988.-
35.	101'206.-	2'638.-	140'776.-
34.	97'898.-	2'491.-	135'270.-
33.	94'591.-	2'345.-	129'766.-
32.	89'359.-	2'198.-	122'335.-
31.	86'373.-	2'198.-	117'151.-
30.	84'508.-	2'052.-	111'179.-
29.	81'644.-	2'052.-	106'265.-
28.	78'784.-	2'052.-	101'357.-
27.	77'739.-	2'052.-	98'256.-
26.	76'022.-	1'991.-	95'929.-
25.	72'150.-	1'835.-	90'498.-
24.	69'240.-	1'738.-	86'618.-
23.	64'692.-	1'728.-	81'967.-
22.	62'292.-	1'580.-	78'092.-

Articolo 3 cpv. 2 e 3

[2]Abrogato.

[3]Abrogato.

Articolo 3a (nuovo)

B. Impiegati

[1]Le classi di stipendio degli impiegati cantonali sono stabilite come segue:

Classe	*Minimo*	*Mediana*	*Massimo*
1	40'975	51'718	62'460
2	46'498	58'701	70'903
3	52'022	65'687	79'352
4	57'544	72'676	87'808
5	63'064	79'667	96'270
6	68'584	86'662	104'739
7	74'103	93'659	113'215
8	79'620	100'659	121'699
9	85'137	107'662	130'187
10	90'652	114'667	138'682
11	96'167	121'676	147'185
12	101'680	128'688	155'695
13	107'192	135'701	164'211
14	112'703	142'718	172'733
15	118'213	149'737	181'262
16	123'722	156'759	189'796
17	129'229	163'784	198'339
18	134'737	170'812	206'887
19	140'242	177'842	215'442
20	145'746	184'875	224'005

[2]Il Consiglio di Stato fissa le modalità di progressione dello stipendio all'interno di ogni classe, considerando adeguatamente le prestazioni fornite dagli impiegati in funzione degli obiettivi stabiliti.

[3]L'importo annuale destinato agli aumenti di stipendio per le prestazioni fornite in rapporto agli obiettivi stabiliti viene inserito nei conti preventivi del Cantone alla voce spese per il personale.

Articolo 3b (nuovo)

Stipendi e indennità: norme particolari

[1]Gli stipendi di cui agli articoli 3 e 3a della presente legge e l'indennità dell'art. 13 sono stabiliti in base all'indice nazionale dei prezzi al consumo di 107.8 punti (Indice maggio 2000 = 100) e sono adeguati al rincaro secondo la legge speciale.

[2]In caso di grado d'occupazione parziale lo stipendio e le indennità previste dalla presente legge sono calcolati in proporzione dell'attività prestata.

Articolo 3c (nuovo)

Evoluzione del salario

Lo stipendio degli impiegati può evolvere secondo i seguenti principi:

a) indicizzazione giusta la legge concernente l'adeguamento degli stipendi statali al rincaro;
b) aumenti annuali che possono essere prestabiliti o variabili entrambi a fronte di buone prestazioni;

Articolo 4 cpv. 4

[4]Abrogato.

Articolo 7

[1]Lo stipendio iniziale corrisponde, di regola, allo stipendio minimo previsto per la rispettiva funzione.

[2]L'autorità di nomina può stabilire uno stipendio iniziale maggiore, quando ciò è giustificato da circostanze speciali quali la formazione, l'esperienza e/o una preparazione speciali.

[3]Nel caso di candidati di giovane età, con scarsa esperienza o previsti per compiti che richiedono un periodo di introduzione, l'autorità di nomina può stabilire, per due anni al massimo, uno stipendio inferiore rispetto a quello minimo previsto per la rispettiva funzione; tale riduzione non può tuttavia eccedere il 10%.

Articolo 7a

Gratificazioni straordinarie

Agli impiegati che si sono distinti per prestazioni particolarmente elevate e straordinarie il Consiglio di Stato può accordare una gratificazione straordinaria unica non assicurabile a cassa pensioni.

Articolo 8

Docenti
A. Aumenti annuali di stipendio

[1]I docenti hanno diritto all'aumento annuale di stipendio previsto dall'art. 3 della presente legge.

[2]Abrogato.

Articolo 8b (nuovo)

Stipendio nei casi di promozione, avanzamento o riclassificazione

In caso di promozione, avanzamento o riclassificazione della funzione, il docente riceve lo stipendio calcolato secondo l'art. 7 della presente legge; il nuovo stipendio non deve comunque essere inferiore a quello complessivo precedente, maggiorato di un aumento annuo.

Articolo 8c (nuovo)

Promozione nei casi di funzioni alternative

Il Consiglio di Stato elabora le norme di promozione dei docenti, per le quali sono previste classi alternative di stipendio.

Articolo 10

Abrogato.

Articolo 11

In caso di trasferimento a funzione di classe inferiore, lo stipendio deve essere al minimo quello stabilito in base all'art. 7 tenendo conto dell'ultimo stipendio percepito.

Articolo 13

[1]Hanno diritto a un'indennità per economia domestica annua di fr. 1'886.40 i dipendenti coniugati, i cui figli, di età inferiore ai dodici anni, danno diritto alle prestazioni previste dall'art. 14 della presente legge.

[2]Hanno pure diritto all'indennità per economia domestica il coniuge superstite, il coniuge separato o divorziato, il partner registrato, la nubile ed il celibe aventi a carico figli che adempiono i requisiti di cui al capoverso precedente.

[3]Quando due dipendenti sono coniugati o partner registrati oppure separati o divorziati, è corrisposta una sola indennità.

[4]L'indennità è versata a partire dal mese in cui è celebrato il matrimonio/registrazione o inizia l'obbligo di assistenza e termina alla fine del mese in cui cessa il fatto che dà diritto a tale indennità. Il diritto all'assegno, in caso di domanda tardiva, è riconosciuto soltanto per i 6 mesi che precedono la presentazione della domanda.

[5]Abrogato.

Articolo 14

[1]Il dipendente ha diritto agli assegni di famiglia previsti dalla legge sugli assegni di famiglia.

[2]Abrogato.

Articolo 15 cpv. 4 e 5, 7 e 8 (nuovi)

[4]Per stabilire l'anzianità di servizio i congedi non pagati concessi secondo gli art. 49 e 50 della Legge sull'ordinamento degli impiegati dello Stato e dei docenti non sono computabili se in un anno civile ne vengono effettuati complessivamente meno di 30 giorni; inoltre non sono computabili gli anni di servizio trascorsi nell'Amministrazione cantonale quale personale in formazione, stagiaires, apprendista, ecc.

[5]Tenuto conto delle esigenze di servizio, la gratificazione, su richiesta del dipendente, può essere distribuita al massimo sui 4 anni successivi all'anno di maturazione del diritto, equivalente a una settimana di vacanza supplementare.

[7]La gratificazione, su richiesta del dipendente, può essere sostituita con il pagamento, ritenuto però un massimo di due settimane.

[8]È determinante, in questo senso, lo stipendio riconosciuto al dipendente al momento della nascita del diritto.

Articolo 16 cpv. 1, 2 e 3

[1]Il dipendente può essere incaricato dal Consiglio di Stato di supplire un altro di categoria superiore; egli ha diritto, a contare dal primo giorno, per una supplenza effettiva di durata superiore a 3 mesi, a un'indennità nei limiti stabiliti dal Regolamento.

[2]Abrogato.

[3]Abrogato.

Articolo 17 cpv. 2

Abrogato.

Articolo 18 cpv. 1, 2 3 e 6

[1]In caso di scioglimento del rapporto d'impiego per disdetta secondo l'art. 60 LORD, e per mancata conferma dell'incarico 15 LORD dopo 5 anni interi consecutivi di servizio prestati, il dipendente ha diritto ad un'indennità d'uscita.

[2]Sino allo scadere del 49° anno di età, l'indennità riconosciuta al dipendente è calcolata secondo la formula seguente:

$$\frac{\text{18 mensilità x anni interi di servizio prestati}}{40}$$

determinante ai fini del conteggio è l'ultimo stipendio mensile percepito, comprensivo dell'indennità di economia domestica.

[3]Dal 50° al 59° anno di età compreso, il collaboratore, anziché alle prestazioni del precedente capoverso, ha diritto ad una rendita corrispondente all'1,5% dell'ultimo stipendio percepito per ogni anno intero di servizio prestato, comprensivo dell'indennità di economia domestica.

[6]Per i docenti delle scuole elementari e delle scuole dell'infanzia la mancata conferma dell'incarico di cui al capoverso 1 è da intendere presso lo stesso datore di lavoro.

Articolo 19

Le indennità e le relative modalità per la richiesta di rimborso per trasferte, picchetti, indennità notturne e festive sono disciplinate da uno specifico regolamento.

Articolo 20

Abrogato.

Articolo 22 cpv. 1 e 6 (nuovo)

[1]I dodici tredicesimi dello stipendio e le indennità per economia domestica e per i figli sono pagati mensilmente.

[6]Compatibilmente con le esigenze di servizio, è concessa la facoltà al dipendente di chiedere la conversione parziale o totale della tredicesima mensilità in congedo pagato.

Articolo 23 cpv. 1, 2, 3 e 5

[1]In caso di malattia o infortunio non professionale, anche discontinui, comprovati da certificato medico, il dipendente percepisce l'intero stipendio per i primi 360 giorni di assenza e l'80% per i successivi 360 giorni di assenza; in tal caso l'indennità per economia domestica e per figli non subisce riduzioni.

[2]Lo Stato ha la facoltà di far eseguire visite di controllo e può subordinare il diritto allo stipendio ad una visita medica da parte del medico del personale o di un medico di fiducia.

[3]Abrogato.

[5]Abrogato.

Articolo 25 cpv. 2 lett. a)

[2]Secondo questo articolo sono considerati superstiti.

a) il coniuge o il partner registrato.

Articolo 26 cpv. 1 lett. b) e c)

b) al 75% dello stipendio se celibi, vedovi, separati, divorziati o partner di un'unione domestica sciolta senza obblighi di assistenza;

c) al 90% dello stipendio se sposati o partner registrati, celibi, vedovi, separati, divorziati o partner di un'unione domestica sciolta con obblighi di assistenza;

Articolo 31

[1]Per servizio militare obbligatorio si intende il servizio prestato nell'esercito svizzero, segnatamente la scuola reclute, i servizi di istruzione delle formazioni, i corsi per il conseguimento di un grado e gli altri previsti dall'Ordinanza federale concernente i servizi di istruzione per ufficiali, gli altri corsi d'istruzione in genere, nonché i corsi del servizio femminile.

[2]Per servizio di protezione civile obbligatorio si intendono i corsi obbligatori previsti dalla legge federale sulla protezione civile come pure gli interventi straordinari in favore della collettività e in caso di catastrofe.

Articolo 31a

Abrogato.

Articolo 34 cpv. 4

Abrogato.

IX. Norme transitorie

1. Le modifiche della Legge sull'ordinamento degli impiegati dello Stato e dei docenti (LORD) si applicano alle procedure avviate dopo l'entrata in vigore della presente legge.
2. L'articolo 82 lett. c della Legge organica comunale sarà applicabile la prima volta ai dipendenti che risulteranno eletti a far tempo dalle prime elezioni comunali successive all'entrata in vigore della presente Legge.
3. L'articolo 15 cpv. 7 LStip è applicabile anche ai diritti residui maturati prima dell'entrata in vigore della presente modifica.

3. LStip

[1]A nessun impiegato può essere ridotto lo stipendio percepito al momento dell'entrata in vigore della presente legge per effetto dell'applicazione della stessa.

[2]Per gli impiegati in carica al momento dell'entrata in vigore della presente legge, l'applicazione della nuova scala stipendi avrà in principio le seguenti ripercussioni:

a) se lo stipendio determinante è compreso tra il minimo e il massimo della classe prevista per la funzione, lo stesso sarà adeguato allo scatto immediatamente superiore, ove questo sia dato;
b) se lo stipendio determinante è inferiore al minimo della classe di stipendio prevista per la funzione, lo stesso sarà progressivamente adeguato sino al raggiungimento di questo minimo, in principio entro due anni;
c) se lo stipendio determinante è superiore al massimo della classe prevista per la funzione, lo stesso sarà mantenuto al livello acquisito.

X.

[1]Trascorsi i termini per l'esercizio del diritto di referendum, la presente legge è pubblicata nel Bollettino ufficiale delle leggi e degli atti esecutivi

[2]Il Consiglio di Stato ne fissa l'entrata in vigore.