

Rapporto

numero	data	Dipartimento
7181 R	15 novembre 2016	FINANZE E ECONOMIA
Concerne		

della Commissione della gestione e delle finanze sul messaggio 11 aprile 2016 concernente la revisione totale della Legge sugli stipendi degli impiegati dello Stato e dei docenti (LStip)

INDICE

1.	INTRODUZIONE	2
2.	OBIETTIVI DELLA REVISIONE	2
3.	LORD E LSTIP	3
3.1	Gestione per obiettivi	3
3.2	Obiettivi e LStip	6
4.	IMPOSTAZIONE DELLA LSTIP	7
4.1	Valutazione analitica delle funzioni	7
4.2	Il processo di condivisione della valutazione analitica delle funzioni.....	9
4.3	Conseguenze per i dipendenti e i docenti.....	12
4.4	Conseguenze per i docenti	12
4.5	Servizi del Gran Consiglio	13
4.6	Magistrati.....	14
5.	CONSEGUENZE FINANZIARIE.....	15
6.	RETRIBUZIONE	16
6.1	Stipendio	16
6.2	Scala stipendi.....	17
7.	PARTI SOCIALI	17
7.1	Coinvolgimento	18
7.2	Scala degli stipendi.....	18
7.3	Salario minimo	18
7.4	Salario iniziale	19
7.5	Aumenti annuali.....	19
7.6	Indennità di supplenza	19
8.	REGOLE PARTICOLARI.....	20
8.1	Assenza per malattia (vedi Iniziativa elaborata 23.06.2010 di Gabriele Pinoja)	20
8.2	Cassa Pensione	21
8.3	Messaggio n. 6658 del 27 giugno 2012 - Proposta di abrogazione dell'art. 17 cpv. 2 della Legge sugli stipendi degli impiegati dello Stato e dei docenti.....	21
9.	NORME TRANSITORIE.....	22
10.	CONCLUSIONE	23

1. INTRODUZIONE

La revisione della Legge Stipendi proposta nel messaggio in esame ha avuto un iter travagliato. Queste le tappe principali, considerato che l'attuale legge risale al 1954 e che da allora sono state decise più di 90 revisioni parziali:

- 2009: messaggio revisione LORD/LStip con proposta di un nuovo modello salariale per gli impiegati, basato in parte sulla prestazione (impiegati e docenti con modello differente); l'oggetto è stato respinto in votazione popolare nel 2010;
- 2011: riavvio progetto di nuova LStip e modello salariale, tenendo conto delle indicazioni negative sul salario variabile;
- 2013: decisione di integrare i docenti nel sistema sviluppato per gli impiegati; prime condivisioni con le Associazioni del personale sul progetto di modello salariale;
- 2014: consultazione progetto LStip presso le Associazioni del personale;
- 2016: messaggio LStip e preparazione dell'implementazione.

Il messaggio iniziale, proposto nel 2009, venne approvato in Parlamento e successivamente bocciato in votazione popolare nel 2010 a seguito di un referendum. L'elemento centrale del contendere era la proposta di un sistema di salario variabile che permetteva una maggior differenziazione salariale a dipendenza delle prestazioni fornite dalla collaboratrice o dal collaboratore. Come ben spiega il messaggio, il Governo ha ovviamente tenuto conto dell'esito della votazione popolare e reimpostato la revisione con un modello che evitasse di riprendere il concetto di salario variabile in funzione delle prestazioni e mantenendo quegli aspetti della revisione che non erano contestati.

Il messaggio sulla revisione della LStip segue la revisione della LORD approvata dal Parlamento nel 2012. Di questo particolare aspetto è indispensabile tener conto nelle riflessioni che seguono.

Un ultimo aspetto da sottolineare è che la riforma della LStip giunge in un momento congiunturale particolarmente difficile che ha reso manifesto lo sbilanciamento strutturale delle spese del Cantone con una situazione finanziaria obiettivamente precaria e da risanare al più presto. Tenendo conto che il costo per il personale rappresenta circa un terzo delle spese complessive dello Stato, è assolutamente indispensabile che la revisione della LStip tenga conto della necessità di un controllo rigoroso dell'evoluzione della spesa.

2. OBIETTIVI DELLA REVISIONE

La data di nascita dell'attuale LStip (1954) e le numerose modifiche apportate nel corso degli anni, portano a concludere che una sua revisione generale appare più che logica e opportuna. Sono in particolare tre gli obiettivi generali della riforma:

- migliorare l'attrattività dell'Amministrazione cantonale quale datore di lavoro;
- semplificare la gestione delle carriere salariali;
- modernizzare e attualizzare la LStip.

Si tratta di aggiornare la politica salariale in un sistema maggiormente trasparente anche per una miglior motivazione del personale, dopo aver proceduto alla riforma della Legge sull'ordinamento degli impiegati dello Stato e dei docenti (LORD) nel 2012.

Le tre novità principali sono:

- l'introduzione di un **nuovo modello salariale** con una nuova scala stipendi;

- l'utilizzo di un **metodo analitico per valutare le funzioni** degli impiegati al fine di garantire maggiore equità interna;
- la **riduzione** da circa 560 a **380 funzioni amministrative** e da 123 a **38 funzioni di docente** con le relative semplificazioni delle carriere che prevedono unicamente l'evoluzione retributiva mediante aumenti annuali e l'abbandono delle classi alternative e tra parentesi.

Importante premettere che la nuova scala stipendi non comporta per nessuno degli attuali impiegati dello Stato una riduzione di salario a prescindere dal risultato della valutazione analitica delle funzioni, che ha permesso in modo oggettivo e secondo criteri trasparenti e condivisi di definire l'attribuzione della relativa classe di stipendio.

3. LORD E LSTIP

3.1 Gestione per obiettivi

La Legge sugli stipendi degli impiegati dello Stato e dei docenti (LStip) deve essere correlata alla Legge sull'ordinamento degli impiegati dello Stato e dei docenti (LORD) approvata dal Parlamento nell'aprile 2012.

In particolare il nuovo art 1b stabilisce il principio di una gestione del personale tramite la definizione di obiettivi.

Capitolo III (nuovo) - Politica del personale

Obiettivi e strumenti

Articolo 1b (nuovo)

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

- a) attua una politica del personale fondata sul conseguimento **di obiettivi collettivi e individuali**;*
- b) favorisce lo sviluppo professionale dei titolari delle funzioni pubbliche;*
- c) rende attrattiva la funzione pubblica così da stimolare una collaborazione durevole di personale qualificato;*
- d) concretizza il **sistema di indicatori** relativo al carico di lavoro degli impiegati;*
- e) realizza indagini periodiche sul clima di lavoro e sulla soddisfazione dell'utenza;*
- f) favorisce l'impiego a tempo parziale.*

Il principio della gestione per obiettivi sembrerebbe quindi un dato acquisito. Purtroppo, se lo è dal punto di vista formale, sul piano pratico il principio è ampiamente disatteso come confermato in audizione dal Consigliere di Stato Cristian Vitta (CGF del 7 giugno 2016) e come facilmente verificabile con una semplice consultazione di alcuni quadri dell'Amministrazione cantonale.

3.1.1 La procedura di definizione degli obiettivi

Dopo 4 anni dall'approvazione della nuova LORD dobbiamo constatare che la gestione per obiettivi non è ancora stata implementata in modo coerente e completo nell'Amministrazione cantonale.

Innanzitutto il Consiglio di Stato non presenta ancora obiettivi strategici annuali anche se nel Rapporto dell'aprile 2016 sulle Linee direttive e Piano finanziario 2015-19 (pag.15-16) afferma di volerlo fare al più presto.

Il citato rapporto su LD e PF potrebbe avvicinarsi all'idea di gestione per obiettivi, ma non soddisfa completamente, visto che spesso ci si limita ad una serie di dichiarazioni di intenti o alla descrizione di attività senza definire cosa, quanto e quando si voglia raggiungere. Basti pensare che le LD/PF indicano ben 56 attività in 242 pagine.

Sul piano governativo si tratterebbe di formulare obiettivi strategici condivisi a livello di Consiglio di Stato che permettano di meglio capire quali sono le priorità politiche a cui l'amministrazione dovrebbe e potrebbe orientarsi.

Successivamente, la presentazione del consuntivo annuale dovrebbe riprendere quanto indicato riferendo sui risultati raggiunti con i rispettivi indicatori.

Il Consiglio federale, ad esempio, formula per il 2016 sedici obiettivi in tre aree prioritarie (www.bundespublikationen.admin.ch) in un documento di 64 pagine.

Gli obiettivi dovrebbero poi essere declinati a cascata (top down) a livello dipartimentale tra il Consigliere di stato competente e i propri diretti subordinati rispettivamente attribuiti a livello di divisione o sezione. Solamente se vi è una chiara base di riferimento sarà possibile per ogni superiore esplicitare gli obiettivi con il proprio collaboratore. Importante sottolineare che la formulazione dell'obiettivo ne deve permettere la verifica e il monitoraggio grazie alla definizione di indicatori qualitativi, quantitativi e finanziari.

Per altro, anche il rapporto di minoranza dell'8 giugno 2010 (relatore: Manuele Bertoli) sul primo progetto di LStip condivideva ampiamente questa impostazione.

“L'efficacia dell'azione della pubblica amministrazione e del singolo funzionario si misurerà con il raggiungimento o meno di questi obiettivi prestabiliti. A mente dei sottoscritti questa novità è condivisa ed auspicabile, anche perché risponde ad esigenze evidenti di buon funzionamento dell'apparato amministrativo e permette di valutare il lavoro prodotto dai funzionari pubblici. Per dirla tutta è piuttosto curioso che solo nel 2010 si arrivi a definire per lo Stato del Cantone Ticino quello che in moltissime unità lavorative, pubbliche e private, è l'assoluta normalità, ossia un meccanismo per il quale chi lavora ha degli obiettivi definiti e periodicamente il loro raggiungimento, come la loro adeguatezza, vengono valutati.”

L'estensore del rapporto desidera però precisare che questo modello di gestione non deve essere fine a se stesso o tantomeno diventare un esercizio teorico e formale di pura burocrazia. Lo strumento deve rimanere snello e di rapido utilizzo con la definizione degli obiettivi che si ritengono prioritari. La parola d'ordine è limitarsi all'essenziale ed evitare di disperdere energie in inutili ed inefficaci esercizi di stile.

L'esperienza insegna che non si dovrebbero superare i 5-7 obiettivi personali per i quadri, mentre per il collaboratore e collaboratrice, con mansioni più semplici, ci si può limitare a descrivere le caratteristiche attese nei diversi ambiti (per il personale della Confederazione ad esempio ci si basa sulle aspettative a livello di competenza specialistica, competenza individuale, competenza sociale, competenza direttiva e di caratteristica libera).

A tale scopo ricordiamo che sia la Confederazione sia molti Cantoni applicano il modello e quindi si potrebbe riprendere quanto fatto da altri da diversi anni.

Constatando che oggi rimaniamo distanti dall'impostazione auspicata dalla LORD nel 2012 e che nella maggior parte dei servizi non vi è alcuna gestione per obiettivi, sono

proposti due adeguamenti; il primo nella Legge sulla gestione e sul controllo finanziari dello Stato e il secondo nella stessa LORD.

L'obiettivo degli emendamenti proposti è ottenere un sistema maggiormente coerente e connesso.

Emendamento 1

Legge sulla gestione e sul controllo finanziario dello Stato sotto il capitolo "Piano finanziario e conto annuale" ritenuto che l'attuazione del principio avverrebbe contestualmente alla presentazione dei preventivi e consuntivi.

Art. 32c - Definizione degli obiettivi e controllo di gestione

¹ Il Governo definisce degli obiettivi politici, strategici e operativi per ogni unità amministrativa, integrandoli nella pianificazione finanziaria e nel preventivo.

² Il Governo attua un controllo di gestione nell'ambito del conto annuale valutando il raggiungimento degli obiettivi posti.

³ Il controllo di gestione avviene tramite indicatori.

⁴ Le modalità di attuazione del controllo di gestione sono definite nel Regolamento.

Emendamento 2

Legge sull'ordinamento degli impiegati dello Stato e dei docenti (LORD) affinché il collegamento con la LStip sia maggiormente vincolante.

Art.21 - Valutazione del dipendente

L'operato e il potenziale di sviluppo del dipendente devono essere valutati annualmente dal proprio superiore gerarchico.

3.1.2 L'Amministrazione cantonale e gli obiettivi

All'interno dell'Amministrazione cantonale vi sono parecchi settori in cui la gestione per obiettivi è certamente nota e applicata. L'impressione è però che lo strumento sia lasciato alla libera iniziativa del funzionario dirigente, nel caso specifico del capo divisione, piuttosto che essere un modello a cui tutti fare riferimento.

Se si pensa che lo Stato amministra gran parte dei contributi erogati nella socialità grazie a mandati di prestazioni e crediti globali, pretendendo da enti terzi (comuni, consorzi, fondazioni, eccetera) una gestione basata su obiettivi correlati a indicatori quantitativi, qualitativi e finanziari, allora non vi è motivo per credere che la stessa cosa non possa essere possibile anche per gran parte dei servizi dello Stato.

Non bisogna neppure negare che nel contesto della riforma dell'Amministrazione vi sono stati alcuni sforzi nella buona direzione.

Ad esempio in una seduta del Parlamento dello scorso anno è stato approvato il messaggio 6716 che consente il prolungo del Decreto legislativo concernente la creazione di Unità amministrative autonome. In tale occasione è stato espresso il preciso obiettivo di favorire un cambiamento di cultura aziendale all'interno dell'Amministrazione cantonale grazie al modello UAA che prevede maggior autonomia per i servizi e la definizione di obiettivi di gestione (in mandati di prestazione) con i relativi indicatori. La gestione finanziaria ha bisogno di flessibilità a sostegno dello spirito imprenditoriale, evitando, ad esempio, la febbre di ottobre finalizzata all'esaurimento dei crediti disponibili, così come risultati economici migliori devono poter essere reinvestiti nel servizio per migliorarlo.

Nello specifico contesto del progetto UAA, che rispecchia esattamente lo spirito dell'art 1 della LORD, sarebbe il caso di sapere dal Governo quali obiettivi si pone affinché il modello organizzativo UAA sia diffuso con lo slancio auspicato.

3.2 Obiettivi e LStip

La LStip evita una correlazione e una dipendenza diretta tra l'evoluzione del salario negli anni e la valutazione degli obiettivi raggiunti. Questa impostazione di fondo è la logica conseguenza del fatto di dover tenere conto dell'esito della votazione del 2010 come accennato in entrata del presente rapporto.

Le uniche situazione che potrebbero verificarsi sono:

- il blocco dell'aumento salariale in caso di prestazioni ritenute insufficienti (art 13);
- l'attribuzione di un premio per prestazioni eccezionali (art 18).

Fosse anche solamente per queste due situazioni è indispensabile promuovere un sistema di gestione per obiettivi in modo generalizzato ex ante. Infatti, difficilmente si potrebbe giustificare di fissare obiettivi solo per le situazioni estreme ossia per collaboratori o collaboratrici problematici o per situazioni eccezionali.

3.2.1 Valutazione insufficiente

In caso di una valutazione insufficiente si applica l'art 13 e la conseguenza è la sospensione dello scatto salariale per anzianità.

La LORD già stabilisce all'art. 60 che per giustificati motivi il rapporto di lavoro può essere disdetto e alla lett c) si specifica quali sono: *“per ripetute e continue inadempienze nel comportamento o nelle prestazioni, riferite in particolare al mancato raggiungimento degli obiettivi previsti”*.

Le discussioni relative all'applicazione di questo articolo portano a concludere che sia preferibile una precisazione ulteriore delle modalità di applicazione della norma.

A questo scopo si propone un ulteriore emendamento

Emendamento 3

I. La Legge sull'ordinamento degli impiegati dello Stato e dei docenti del 15 marzo 1995 è modificata come segue:

Art. 21 cpv. 3 (nuovo)

³Di principio se al collaboratore si conferma per il secondo anno consecutivo una valutazione insufficiente, allora l'Autorità di nomina verifica la possibilità di offrire un'altra funzione più semplice o, in assenza di alternative, si dà avvio alla procedura di disdetta.

3.2.2 Prestazioni eccezionali

L'art 18 della LStip permette di gestire le situazioni in cui il collaboratore o la collaboratrice, singolarmente o in gruppo, si fosse distinto per prestazioni eccezionali. La flessibilità della norma appare adeguata, ma anche in questo caso si deve premettere l'esistenza di obiettivi di gestione pregressi. Per questo motivo si propone un relativo emendamento all'art 18 cpv. 2.

Alla CGF sembra opportuno anche aprire ulteriormente le possibilità di onorare prestazioni particolarmente brillanti, aggiungendo la possibilità di partecipare a corsi di formazione oppure di perfezionamento o di svolgere parte del lavoro a casa. Un'opzione quest'ultima

a cui il Consiglio di Stato ha mostrato di credere rispondendo positivamente con il messaggio n. 7217 alla mozione di Pini – Ferrara. Per i motivi esposti si ritiene di proporre due ulteriori aggiunte.

Emendamento 4

Art 18, cpv. 1

...

- c) *autorizzare la partecipazione a particolari corsi di formazione o di perfezionamento professionali;*
- d) *valutare la possibilità di concedere modalità più flessibili di svolgere il lavoro in funzione del compito e della funzione.*

Art 18, cpv. 2

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

4. IMPOSTAZIONE DELLA LSTIP

4.1 Valutazione analitica delle funzioni

La definizione del salario è correlata all'applicazione di un modello denominato valutazione analitica delle funzioni. Si tratta di una metodologia applicata per garantire una corretta valutazione in termini di equità (dalla più semplice alla più complessa) e di parità di trattamento (stessa classe di stipendio per funzioni equivalenti in dipartimenti diversi) delle numerose e variegate funzioni all'interno dell'Amministrazione cantonale.

Il metodo si basa su precisi criteri di valutazione che richiedono l'esistenza della descrizione della funzione in un elenco dei compiti (EO: elenco obblighi). La valutazione analitica delle funzioni definisce delle missioni (famiglie professionali) e tiene conto di fattori e sotto-fattori di valutazione generali e specifici della famiglia professionale, da cui è stato ricavato un questionario con 27 criteri di valutazione.

Gerarchia dei fattori e sotto-fattori di analisi:

I. Generali (trasversali)

A. Formazione e esperienza professionale

1. Formazione

a) Formazione di base

- (1) È richiesto il livello scolastico obbligatorio.
- (2) È richiesta una formazione professionale di 2 anni con un certificato professionale di capacità o titolo equivalente.
- (3) È richiesta una formazione professionale di 3 anni con un certificato professionale di capacità o titolo equivalente.
- (4) È richiesta una formazione professionale di 4 anni con un certificato professionale di capacità o titolo equivalente, o una formazione di grado diploma (scuola cantonale di diploma).

- (5) È richiesta una formazione medio-superiore (liceo, scuola cantonale di commercio).
 - (6) È richiesta una formazione a livello di Scuola universitaria professionale o equivalente.
 - (7) È richiesta una formazione completa (bachelor + master) a livello di Università o Scuola politecnica federale.
 - (8) È richiesto un Dottorato di ricerca, il titolo di avvocato
- b) Formazione specialistica
- 2. Esperienza professionale
 - a) Natura dell'esperienza professionale
 - b) Durata
 - 3. Conoscenze linguistiche
- B. Responsabilità
 - C. Attività di comunicazione
 - D. Contesto e risoluzione di problemi

II. Specifici della famiglia professionale

- E. Specificità delle attività
 - 1. Conoscenze specifiche
 - a) La funzione prevede di eseguire semplici procedure amministrative correnti.
 - b) La funzione prevede di eseguire un certo numero di procedure amministrative relativamente diverse.
 - c) La funzione prevede di eseguire un numero importante di procedure amministrative molto diverse tra loro che implicano delle scelte applicative.
 - 2. Esigenze particolari
- F. Condizioni di esercizio della funzione
 - 1. amministrativa
 - 2. gestione risorse, attività e progetti
 - 3. tecnico-scientifica
 - 4. sostegno individuale e collettivo
 - 5. artigianale e di manutenzione
 - 6. sorveglianza e sicurezza

Le diverse unità amministrative nei vari dipartimenti hanno la responsabilità di elaborare EO corretti che descrivono in modo adeguato i compiti della rispettiva funzione mentre l'applicazione della griglia di valutazione è responsabilità della sezione delle risorse umane (SRU) che stabilisce la classe salariale sulla base del metodo di valutazione analitica delle funzioni in modo neutrale e oggettivo.

Nelle discussioni sorte nella procedura di consultazione con i partner sociali si è sollevato il tema della trasparenza del sistema, affinché si potesse meglio capire le modalità del meccanismo di valutazione.

Innanzitutto va precisato che lo strumento scelto dal Consiglio di stato è in uso nella stragrande maggioranza delle amministrazioni cantonali, vale a dire: ZH, AG, BS, GL, AR, ZG, SH, NW, OW, SO, SZ, UR, LU, BL, BE oltre a tutti Cantoni romandi.

Quindi il Cantone Ticino intende applicare un modello molto diffuso proprio con il preciso intento di avere una sistematica coerente e corretta per un giusto indennizzo delle proprie collaboratrici e collaboratori.

Al presente rapporto alleghiamo la lista dei 27 criteri elencati esplosa nelle diverse domande la cui risposta permette di valutare il peso della specifica funzione (allegato A). Si vedrà come ogni lettera da A a F consente di capire in modo trasparente e approfondito i diversi criteri valutati dalla SRU.

La valutazione oggettiva dei vari elementi permette di garantire un corretto confronto orizzontale assicurando il rispetto del principio dell'equità che assicura la parità di trattamento a parità di funzione.

4.2 Il processo di condivisione della valutazione analitica delle funzioni

Il percorso che ha portato alla condivisione della valutazione analitica delle funzioni è stato molto lungo e caratterizzato dal costante coinvolgimento dei quadri dell'AC e dei rappresentanti dei partner sociali in ossequio alla LORD (art. 1d)

Art. 1d - Consultazione delle organizzazioni del personale

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

²Consulta il personale, tramite le sue organizzazioni:

- a) prima di procedere a modifiche delle leggi e dei regolamenti 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.

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

Nello specifico queste sono le tappe principali della consultazione.

2001	Nell'ambito del progetto di riorganizzazione GRU, legato a "Amministrazione 2000", visita ai Cantoni Neuchâtel e Ginevra per acquisire le nozioni della valutazione analitica delle funzioni.
2001	Elaborazione del questionario e dei relativi criteri. Inizio di una fase pilota, con un campione nei 5 dipartimenti, per appurare se i criteri proposti coprivano la totalità delle funzioni pubbliche.
2001	Formazione degli analisti (interni ed esterni)
2002/2008	Valutazioni da parte del team preposto <u>con il coinvolgimento dei direttori di Divisioni, capisezione e capi Ufficio, ognuno per valutare le funzioni direttamente subordinate.</u>
2008	Gerarchia ultimata e finalizzata alla presentazione della proposta di modifica di legge LStip/LORD (vedi messaggio del 1. settembre 2009); in seguito caduta in votazione popolare.
2008/2016	aggiornamento e adattamento delle classificazioni contestualmente agli intervenuti cambiamenti organizzativi.
Febr.2013	CdS approva il modello di scala salariale e incarica la SRU di procedere con consultazione con le associazioni del personale.
Mar./sett.2013	<u>Incontri tecnici con le associazioni del personale (5 incontri) in cui sono stati trattati i seguenti temi: Modello salariale, Concetto di valutazione analitica, presentazione 27 criteri e loro adattamento, esame di 6 valutazioni di funzione (1 per famiglia professionale) e approfondimento del metodo di valutazione effettuata dal consulente. In conclusione le associazioni del personale aderiscono al principio della valutazione delle funzioni esposto.</u>

Sett. 2013	CdS approva il principio di valutazione analitica delle funzioni.
Nov.2013/ marzo 2014	Incontro individuale fra SRU e <u>i direttori di Divisione</u> (I. tornata) in occasione dei quali sono state sottoposte e illustrate le tabelle inerenti i loro settori con l'invito a verificare le valutazioni e a segnalare le criticità.
Dic.'13/lugl.'14	Ricezione, nel quadro della I. tornata, delle <u>prese di posizione dei Direttori di Divisione</u> e relative risposte SRU con rivalutazione o conferma status quo.
Dicembre 2014	Rapporto SRU indirizzato a CDS inerente al risultato della valutazione analitica delle funzioni.
Febbraio 2015	CdS prende atto del rapporto della SRU e di alcune riserve dei Dipartimenti riferite alle funzioni dirigenti. Incarica quindi il Gruppo di coordinamento interdipartimentale ristretto (GClr) di procedere alla verifica delle classificazioni delle funzioni dirigenti scaturite dalla valutazione analitica e di produrre una proposta condivisa. A questo punto ogni coordinatore riceve la gerarchia anche degli altri dipartimenti.
Maggio 2015	SRU trasmette al CdS la gerarchia delle funzioni dirigenti condivisa dal GClr.
Maggio 2015	CdS, preso atto degli auspici espressi all'interno del GClr di poter riesaminare alcune posizioni anche non dirigenti, incarica lo stesso di procedere a un'ulteriore verifica delle classificazioni di queste funzioni scaturite dalla valutazione analitica e di produrre una proposta condivisa.
Mag./agosto 15	<u>I coordinatori dipartimentali procedono alla verifica richiesta dal Consiglio di Stato e segnalano delle classificazioni che occorre rivedere</u> (II. tornata). La SRU verifica, risponde alle richieste e procede alle modifiche emerse dalle nuove valutazioni o conferma lo status quo.
Sett. 2015	Il GClr termina la sua valutazione delle funzioni non dirigenti
Aprile 2016	Il CdS, sulla base della verifica effettuata in due fasi dal Gclr, approva la nuova gerarchia delle funzioni e incarica la SRU di avviare la consultazione con le associazioni del personale.
Mag./luglio 16	Si organizzano <u>3 incontri tecnici (24 maggio, 8 giugno e 6 luglio) con le associazioni del personale</u> . Al primo incontro partecipa il direttore del DFE. Il 27 giugno ha luogo un incontro tecnico specifico con il Cdo di polizia.

L'indicazione delle fasi principali del processo che ha portato all'attuale proposta di LStip permette di capire che vi è stato un ampio e approfondito coinvolgimento:

- dei **rappresentanti dei dipartimenti con facoltà da parte loro di richiedere eventuali revisioni di funzioni**, qualora vi fossero state delle incomprensioni;
- così come un'informazione trasparente e esaustiva del modello e dei criteri di valutazione da parte delle **organizzazioni sindacali che hanno approvato la sistematica applicata**.

Si deve parimenti annotare che il Consiglio di Stato ha comprensibilmente dovuto mantenere confidenziali i valori di ponderazione del modello e le valutazioni dei singoli criteri per le diverse funzione, pur assicurando massima disponibilità ad entrare nel merito delle specifiche valutazione in casi puntuali. Questo per prevenire il possibile gioco al rialzo delle valutazioni grazie alla modifica strumentale di determinati parametri a detrimento dell'oggettività della valutazione.

Si consideri che l'intenso lavoro di analisi delle funzioni si è protratto dal 2002 al 2008 e di conseguenza vi sono stati certamente dei cambiamenti a livello dei quadri dell'AC che fanno sì che non sia stato di fatto possibile coinvolgerli.

Analogamente alla Sezione risorse umane anche la Sezione amministrativa del DECS ha incontrato i sindacati nel contesto dei tavoli tecnici per discutere gli aspetti rilevanti specifici ai docenti.

La proposta di gerarchia di funzioni rimane il risultato ottenuto con la valutazione analitica applicata sistematicamente per ogni ruolo. In taluni casi la valutazione effettuata ha generato una declassificazione della funzione rispetto all'attuale inquadramento salariale. In altri termini, la valutazione analitica ha portato in certi casi ad un posizionamento differente in considerazione delle esigenze dell'organizzazione.

Bisogna altresì rilevare che il processo di valutazione analitica, nei casi in cui si sono constatati cambiamenti significativi e documentati a livello d'attività/responsabilità, ha portato ad una rivalutazione della funzione nell'ambito del tavolo tecnico in cui sono coinvolti SRU e rappresentanti sindacali. Ciò è sempre avvenuto nel rispetto della metodologia alla base dello strumento (raccolta di dati dal funzionario dirigente di riferimento e effettuazione della valutazione da parte della SRU).

La CGF ha approfondito la delicata procedura della valutazione analitica della funzione giungendo alla conclusione che sia opportuno dare alcune opportune garanzie a collaboratrici e collaboratori dell'AC per una buona e corretta applicazione del sistema.

Per questo motivo si propone con espliciti emendamenti il richiamo alla non discriminazione rispettivamente si specifica le modalità da seguire nei casi controversi istituendo un'apposita commissione paritetica con carattere transitorio fino ad esaurimento delle divergenze.

Alla Commissione paritetica viene attribuito il compito di valutare eventuali divergenze per quanto riguarda la valutazione delle funzioni. Essa è istituita per la fase introduttiva e considerato l'impegno che questa operazione potrebbe richiedere, in particolare alla SRU, si ritiene che la fase introduttiva potrebbe durare almeno un anno.

I casi da sottoporre all'attenzione della Commissione devono essere concordati tra il Consiglio di Stato e le organizzazioni sindacali; richieste di singoli sindacati non saranno considerate. Il Consiglio di Stato valuterà poi sulla base di un rapporto della Commissione come regolare la divergenza.

Emendamento 5

Art. 2 cpv. 2 (nuovo)

²La valutazione analitica delle funzioni avviene in modo non discriminatorio.

Emendamento 6

Norme transitorie art. 41a (nuovo)

¹È istituita una commissione paritetica, formata da sei membri, tre in rappresentanza del Consiglio di Stato e tre in rappresentanza delle organizzazioni sindacali, allo scopo di valutare eventuali divergenze nella fase introduttiva della nuova classificazione delle funzioni.

²Il Consiglio di Stato e l'insieme delle organizzazioni sindacali definiscono di comune accordo i casi che devono essere sottoposti all'esame della commissione, che rassegherà un rapporto all'indirizzo del Consiglio di Stato.

³L'organizzazione della commissione è disciplinata da un apposito regolamento approvato dal Consiglio di Stato.

⁴I membri della commissione sono tenuti al segreto d'Ufficio.

⁵Essa viene sciolta a conclusione della fase introduttiva della nuova classificazione delle funzioni, al più tardi a conclusione del primo anno di entrata in vigore della legge.

4.3 Conseguenze per i dipendenti e i docenti

Il messaggio sintetizza in modo interessante le caratteristiche principali del sistema attuale rispetto al nuovo modello.

Le simulazioni hanno riguardato un campione di 4933 funzionari, rispettivamente 2790 docenti e il periodo di simulazione si è esteso su 10 anni senza indicizzazione della griglia salariale.

	Sistema attuale	Sistema proposto per impiegati	Sistema proposto per docenti
Classificazione delle funzioni	Una funzione si estende su una o più classi salariali	Una funzione si colloca in una sola classe salariale	Una funzione si colloca in una sola classe salariale
Numero di funzioni	560 per gli impiegati, 123 per i docenti	380	38
Numero di classi	30 (da 10 a 39 per gli impiegati, da 23 a 37 per i docenti)	20 (da 1 a 20)	9 (da 5 a 13)
Minimo della griglia salariale	CHF 37'777	CHF 40'610	CHF 65'800
Massimo della griglia salariale	CHF 166'595	CHF 221'851	CHF 162'416
Numero di aumenti per classe	Da 10 a 15	24	24
Tipo di aumenti	Fissi	Variabili su 4 livelli di esperienza	Variabili su 4 livelli di esperienza
Valore in CHF degli aumenti	Da CHF 987 a 3'087	Da CHF 897 a 3'573	Da CHF 897 a 3'573
Valore medio dell'aumento	CHF 1'824	CHF 2'221	CHF 2'221
Evoluzione media annuale della massa salariale	-0.14% per gli impiegati; 0.13% per i docenti	-0.38%	0.14%
Quota di dipendenti che ha un salario superiore al nuovo massimo	--	Ca. 1.8%	nessuno
Quota di dipendenti che ha un salario inferiore al nuovo minimo	--	Ca. 0.5%	Ca. 4.8%

Il nuovo modello salariale prevede per ogni funzione una sola classe retributiva, all'interno della quale si sviluppa la relativa carriera salariale. Quest'impostazione, rispetto all'attuale sistema, assicura da un lato maggiore trasparenza e dall'altro semplifica in modo importante la gestione delle carriere salariali.

4.4 Conseguenze per i docenti

Il nuovo modello proposto propone un'unica scala salariale per docenti e impiegati, per coerenza con la situazione attuale, per semplificare la gestione amministrativa del personale e per evitare di creare una distinzione tra queste due categorie di dipendenti dello Stato.

Per i docenti questo comporta l'eccezione secondo cui i neo docenti, a differenza dei neo impiegati, non entrino per forza al minimo della loro classe, ma in corrispondenza con lo scatto che propone un salario immediatamente superiore al minimo dell'attuale scala stipendi. Ciò significa che le nuove funzioni di docente prevedranno come salario iniziale di riferimento il primo, secondo, terzo, quarto o quinto scatto di una nuova classe di stipendio. Il riconoscimento iniziale di più aumenti è tenuto poi in considerazione nella definizione della classe d'attribuzione.

Il CdS con lettera del 24.05.16 alla CGF ha richiesto una precisazione in merito al trattamento salariale dei docenti. È proposto di apportare una piccola correzione all'art. 10 cpv. 1 del disegno di legge concernente la riduzione dello stipendio iniziale per garantire anche ai Comuni ed alle Delegazioni scolastiche consortili la possibilità di ridurre lo stipendio iniziale a quei candidati docenti che non dispongono di tutti i requisiti (ad esempio l'abilitazione) e/o per i quali è previsto un periodo di introduzione. La modifica è la seguente:

Emendamento 7

Art. 10 cpv.1 LStip

¹*Nel caso in cui, a titolo eccezionale, si debba ricorrere a candidati che non dispongono di tutti i requisiti o per i quali è previsto un periodo di introduzione, l'autorità di nomina può stabilire, per due anni al massimo, uno stipendio fino a due classi inferiore rispetto a quello minimo previsto per la funzione.*

²*Trascorso il periodo d'introduzione il dipendente viene inserito nella classe corrispondente alla sua funzione **con il riconoscimento degli aumenti annuali maturati.***

4.5 Servizi del Gran Consiglio

Un'indicazione specifica per l'applicazione della LStip la meritano le autorità di nomina menzionate all'art 2 della LORD. Nel caso particolare ci riferiamo ai Servizi del Gran Consiglio per i quale l'autorità di nomina non è il Consiglio di Stato, ma l'Ufficio presidenziale del Gran Consiglio, ad eccezione del segretario generale che è nominato dal Gran Consiglio (LORD art 2, lett d).

LORD

Capitolo IV - Assunzione e gestione del personale

A. Norme generali

I. Autorità competente

Art. 2

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

- a) *del Consiglio di Stato per gli impiegati dell'amministrazione cantonale e per i docenti delle scuole cantonali;*
- 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;*
- d) **del Gran Consiglio, su proposta dell'Ufficio presidenziale, per il Segretario generale del Gran Consiglio;**
- e) **dell'Ufficio presidenziale del Gran Consiglio per gli altri dipendenti dei Servizi del Gran Consiglio.**

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

La CGF ha voluto approfondire le implicazioni di una corretta applicazione della LStip, tenendo conto che la LORD precisa le diverse autorità di nomina, ossia Consiglio di Stato, Ufficio presidenziale del Gran Consiglio e Magistratura.

Nell'ambito della segreteria del Gran Consiglio si è trattato di capire se le competenze dell'autorità di nomina, in questo caso l'Ufficio presidenziale per la segreteria e il Gran Consiglio per il segretario generale, dovessero comprendere oltre alla scelta del candidato/a, le modalità organizzative del servizio e la definizione dell'elenco oneri della rispettiva funzione anche il decidere la relativa classe di stipendio.

Dopo attenta valutazione la CGF ritiene corretto precisare la procedura nel caso specifico, soprattutto per evitare malintesi nel rispetto del principio dell'equità che la LStip intende rispettare.

La procedura prevede che la classe di stipendio sia decisa in prima istanza dalla SRU in base all'elenco oneri deciso dall'autorità di nomina sulla base della valutazione analitica delle funzioni.

Qualora dovessero sorgere delle esigenze particolari da considerare, lo stesso Ufficio presidenziale può chiedere un approfondimento con la SRU e con la Direzione del DFE per una procedura di conciliazione che permetta di ponderare correttamente la situazione nel rispetto del confronto orizzontale delle funzioni all'interno dell'AC.

4.6 Magistrati

Gli onorari dei Magistrati non sono regolati dalla LStip ma da una legge specifica.

Il modello retributivo dei Magistrati è attualmente al centro di riflessioni nell'ambito del progetto Giustizia 2018, gestito dal Dipartimento delle istituzioni, pertanto è estraneo al presente Messaggio che si limita, mantenendo inalterati gli attuali onorari, a modificare la legge sugli onorari dei Magistrati sopprimendo il riferimento alla scala attuale per la determinazione dello stipendio.

Mutatis mutandis, rispetto alla segreteria del Gran Consiglio rimane invece chiaro che il personale amministrativo della Giustizia, ossia del Tribunale di appello, del Ministero pubblico e delle altre Magistrature permanenti, è sottoposto alla LStip.

Non è altro che lo stesso principio a cui si devono attenere i Municipi, in veste di autorità di nomina dei docenti delle scuole comunali, secondo l'art 2 lett b della LORD.

Ogni autorità di nomina menzionata all'art 2 della LORD è tenuta pertanto alla corretta applicazione della LORD e della LStip oggetto del presente rapporto, così come a rispettare i regolamenti e le direttive sulla gestione del personale emanati dal Consiglio di Stato.

In considerazione dell'esistenza di diverse autorità di nomina tenute all'applicazione della LStip in esame, la CGF giunge alla conclusione che sia opportuno proporre due specifici emendamenti così da meglio precisare gli aspetti procedurali.

Emendamento 8

Art. 2

*¹L'elenco delle funzioni e la relativa classificazione degli impiegati dello Stato e dei docenti sono stabiliti dal Consiglio di Stato, d'intesa con **le autorità di nomina competenti ai sensi dell'art. 2 cpv. 1 della Legge sull'ordinamento degli impiegati dello Stato e dei docenti (LORD) per quanto attiene il loro personale**, mediante regolamento basato, di principio, sulla valutazione analitica di ogni singola funzione.*

Emendamento 9

Art. 11

¹Per funzioni particolari che esigono delle conoscenze altamente specializzate, il Consiglio di Stato, e per funzioni di spettanza di diversa autorità di nomina sentite l'Ufficio presidenziale del Gran Consiglio e la relativa autorità giudiziaria competente, può derogare alla classificazione della funzione e al massimo di stipendio previsto dalla presente legge.

5. CONSEGUENZE FINANZIARIE

Analizzando le fasce di età dei dipendenti dell'AC si evince che il 30% si trova al di sotto dei 40 anni, un altro 30% si situa tra i 40 e i 49 anni, mentre il 40% supera i 50 anni.

Il nuovo sistema salariale si applica quindi su una struttura demografica dei dipendenti abbastanza equilibrata che nei prossimi anni prevede il pensionamento di un buon terzo dei dipendenti.

I dati non indicano una differenza significativa della stratificazione d'età tra dipendenti e docenti.

Distribuzione dipendenti per fasce di età (situazione al 1.6.2016)									
FASCE DI ETÀ	DOCENTI			IMPIEGATI			GLOBALE		
	Dipendenti	UTP		Dipendenti	UTP		Dipendenti	UTP	
tra 19 e 29 anni	208	143	5.16%	475	457	10.04%	683	600	8.19%
tra 30 e 39 anni	910	690	24.90%	1231	1134	24.92%	2141	1824	24.91%
tra 40 e 49 anni	1148	848	30.60%	1546	1381	30.34%	2694	2229	30.44%
tra 50 e 65 anni	1458	1090	39.34%	1748	1579	34.70%	3206	2669	36.45%
	3724	2771	100.00%	5000	4551	100.00%	8724	7322	100.00%

Ipotizzando l'inizio medio dell'attività professionale nell'AC sui 30 anni, oggi si raggiunge il massimo salariale a 45 anni. Nel caso in cui non vi fosse un cambio di funzione vi è quindi l'ipotesi di rimanere per 20 anni nella stessa situazione salariale, ciò che certamente non rappresenta una prospettiva molto interessante.

Il nuovo sistema salariale allunga la carriera a 24 scatti e quindi prevede una crescita salariale più lenta, ma costante e più lunga raggiungendo un livello salariale migliore.

Questo miglioramento doveva considerare anche l'obiettivo di rispettare una neutralità finanziaria della manovra, ciò che ha reso indispensabile definire salari di entrata più bassi.

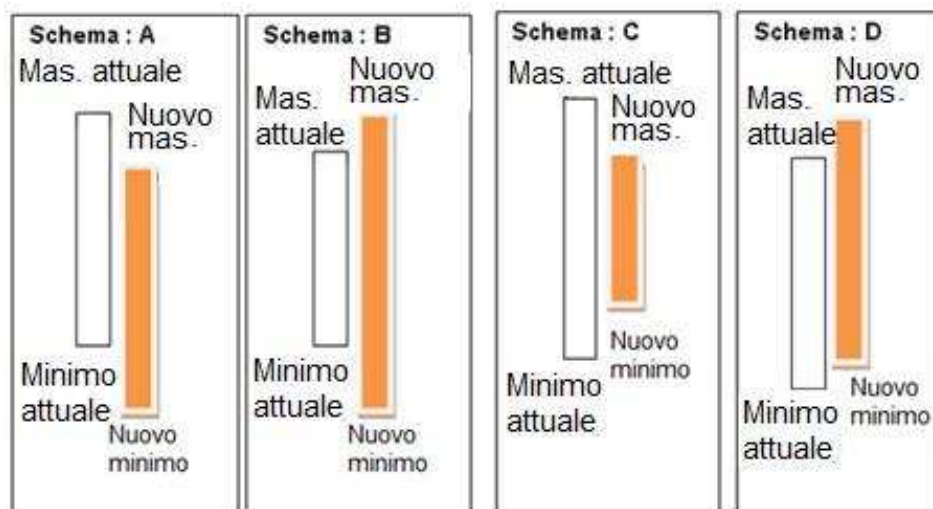
Al momento della stesura del presente rapporto non è stato possibile valutare le conseguenze finanziarie per gli enti sussidiati e, di ritorno per lo Stato, dell'applicazione della LStip da parte loro. Sono ipotizzabili alcune considerazioni:

- Lo Stato imposta, e così sarà anche in futuro, la valutazione dei costi di gestione degli enti sussidiati in base al costo delle diverse funzioni previste secondo al LStip e imposta il Mandato di prestazione di conseguenza. Non vi è intenzione di modificare questa impostazione sempre sottolineando che l'ente sussidiato, pur dovendo rispettare eventuali contratti collettivi esistenti nel rispettivo settore, non è obbligato ad applicare la LStip in modo rigoroso.
- Inoltre si potrebbe supporre che sulla globalità del personale coinvolto, in considerazione dei grandi numeri, non vi dovrebbe essere uno scostamento significativo rispetto alla demografia dell'AC, ciò che di conseguenze dovrebbe consentire il rispetto della neutralità dei costi.

6. RETRIBUZIONE

6.1 Stipendio

Con la simulazione è stato calcolato, per ogni funzione e per ogni collaboratore del campione, la nuova situazione rispetto ai minimi e massimi, rappresentata dal seguente schema.



Il calcolo ha prodotto la situazione riportata nella tabella seguente:

	Il nuovo massimo e il nuovo minimo sono inferiori all'attuale Schema: A	Solo il nuovo minimo è inferiore all'attuale Schema: B	Solo il nuovo massimo è inferiore all'attuale Schema: C	Il nuovo massimo e il nuovo minimo sono superiori all'attuale Schema: D
Numero impiegati	36	3645	51	1201
Percentuale	0.73%	73.89%	1.03%	24.35%

Si può dunque affermare come il modello proposto consenta un'evoluzione salariale adeguata in quanto quasi **il 98% degli impiegati contenuti nel campione vedranno tendenzialmente un miglioramento della loro evoluzione salariale**, tenuto conto di un periodo di carriera più esteso.

In alcuni casi specifici vi possono essere delle categorie di collaboratori o collaboratrici che nel passaggio al nuovo sistema potrebbero essere particolarmente penalizzati. Ciò potrebbe essere dovuto dall'età in cui sono entrati alle dipendenze dello Stato, dal numero di anni di carriera, dagli anni mancanti al previsto massimo salariale, dalla classe salariale in cui la loro funzione è stata inserita, ecc. La situazione è però molto delicata e articolata basti pensare che l'attuale scala stipendi prevede due-tre classi salariali per una determinata funzione e che la promozione alla classe superiore non è automatica né scontata.

Si invita il Consiglio di Stato a verificare dettagliatamente e a quantificare queste situazioni particolari e proporre se del caso una specifica sanatoria nel regolamento di applicazione posto un limite finanziario limitato a CHF 300' - 400'000.- disponibile a tale scopo.

Emendamento 10

Art. 41 cpv. 5 (nuovo) e 6

⁵Qualora da un confronto eseguito per ogni dipendente dal 2017 tra l'applicazione del modello salariale precedente e l'applicazione dei cpv. 3 e 4 risultasse che il modello precedente è più favorevole al dipendente in modo significativo, il Consiglio di Stato potrebbe considerare il riconoscimento di uno scatto supplementare secondo il modello precedente. Per tali correttivi si pone un limite massimo di spesa complessiva di CHF 300' – 400'000.-.

⁶ex cpv. 5.

Rimane in ogni caso assodato che con il passaggio al nuovo sistema **nessun impiegato avrà una diminuzione del proprio stipendio**, come definito nella norma transitoria, art. 41.

6.2 Scala stipendi

Una delle novità principali della nuova scala stipendi è il prolungo della carriera che invece degli attuali 10 – 15 scatti ne prevede in ogni classe salariale 24.

Ogni classe è composta di 24 aumenti, suddivisi in 4 livelli:

- il primo, contiene 4 aumenti,
- il secondo, contiene 5 aumenti,
- il terzo, contiene 6 aumenti,
- il quarto, contiene 9 aumenti.

Il modello salariale proposto si sviluppa sugli assi seguenti:

- **1 funzione = 1 classe**, decadono pertanto le classi alternative e le classi tra parentesi.
- Un **numero di aumenti** prefissati dal minimo al massimo della classe pari a **24**; (attualmente le classi più basse comprendono 10 aumenti e quelle più alte 15 aumenti).
- La carriera salariale prevede degli **aumenti prefissati più elevati ad inizio carriera con una progressione più lenta verso fine carriera**: questo mira a mantenere l'attrattiva della funzione pubblica nei confronti dei giovani.

7. PARTI SOCIALI

I sindacati hanno espresso alcune loro considerazioni critiche (lett VPOD del 7.06.16) alla CGF e hanno chiesto di essere sentiti. Il CdS ha preso posizione in merito ai punti sollevati con lettera del 22.06.16 ribadendo nella maggior parte dei casi la propria posizione ripresa nel messaggio, anche perché parte delle considerazioni erano già state espresse in incontri precedenti alla stesura del messaggio definitivo.

Le parti sociali sono state incontrate dal delegato della CGF, il relatore, in data 21 luglio 2016. Durante l'incontro i rappresentanti sindacali hanno potuto esprimere le loro considerazioni e proporre alcune modifiche che sono state trasmesse alla CGF per le proprie valutazioni.

7.1 Coinvolgimento

A mente dei rappresentanti sindacali nell'ambito della valutazione analitica delle funzioni è mancato il sufficiente coinvolgimento dei quadri dell'AC. La ricostruzione invece della procedura seguita ha permesso invece di appurare che i capi divisione si sono potuti esprimere. In considerazione del lungo periodo intercorso è però sicuramente anche capitato che sia subentrato un nuovo capo-divisione o capo-servizio che, di fatto, non è stato possibile coinvolgere.

Il tavolo tecnico, costituito dalla Divisione delle risorse con la Sezione risorse umane e i rappresentanti sindacali, ha il compito di approfondire eventuali situazioni problematiche. Tuttavia, ciò sempre garantendo la corretta applicazione della valutazione analitica delle funzioni sulla base dei criteri stabiliti.

7.2 Scala degli stipendi

La sistematica della scala stipendi presenta un modello aritmetico basato sui 24 scatti. In alcune situazioni può capitare che parte della scala degli scatti sia inferiore al salario minimo previsto dai CCL. In questo caso il Governo ha assicurato che si applicheranno le condizioni del salario minimo, tenendo in debita considerazione, se del caso, anche gli elementi vantaggiosi che l'impiego pubblico garantisce rispetto all'impiego nel privato.

7.3 Salario minimo

Il tema del salario minimo e del salario d'entrata è stato oggetto di particolare attenzione da parte della CGF, considerato che il 14 giugno 2015 il popolo ha approvato il nuovo articolo costituzionale del seguente tenore:

Art 13 Cst cantonale

³Ogni persona ha diritto ad un salario minimo che le assicuri un tenore di vita dignitoso. Se un salario minimo non è garantito da un contratto collettivo di lavoro (d'obbligatorietà generale o con salario minimo obbligatorio), esso è stabilito dal Consiglio di Stato e corrisponde a una percentuale del salario mediano nazionale per mansione e settore economico interessati.

Il Consiglio di Stato ha istituito un gruppo di lavoro con i partner sociali per poter giungere a una definizione condivisa del valore economico da assegnare all'articolo costituzionale menzionato. A oggi i lavori non sono conclusi e pertanto non è possibile tenerne conto con una specifica normativa. Tuttavia è palese che nel momento in cui vi sarà un valore di riferimento esplicito anche la LStip ne dovrà tener conto.

È tuttavia importante sottolineare che oggi il salario di partenza dell'attuale scala stipendi è di CHF 2'905.90 per 13 mensilità per un totale annuo di CHF 37'777.-. La nuova LStip proposta indica invece un salario minimo alla classe 1 di CHF 3'100.- sempre per 13 mensilità ciò che corrisponde ad un totale annuo di CHF 40'610.-, ciò che significa un aumento del 7,5%.

A mente della Commissione, **dopo ampia e approfondita discussione, si è preferito correggere questa soglia iniziale per la classe 1 dell'AC (personale senza alcuna qualifica professionale e senza anni di esperienza) indicando un salario di riferimento di CHF 43'000.- per 13 mensilità che corrisponde ad un lordo mensile di CHF 3'307.-.** (ndr per 12 mensilità significa un lordo mensile di partenza di CHF 3'583.-).

Un secondo aspetto è invece riferito alla congruenza della LStip con l'eventuale esistenza di CCL nella rispettiva professione. Anche in questo caso sembra evidente che la nuova LStip ne dovrà tenere conto in modo adeguato pur considerando le specificità e i relativi vantaggi offerti dall'impiego pubblico.

Per questo motivo si propone un apposito emendamento all'art 4, cpv 3.

Emendamento 11

Art 4 cpv. 3

³È garantito il principio di considerare il minimo salariale della rispettiva categoria professionale tenendo conto delle specificità del pubblico impiego.

7.4 Salario iniziale

Senza ripetere quanto già definito nel capitolo precedente per quanto attiene il tema dei salari minimi, si chiede specificamente che nel valutare gli anni di esperienza vi sia la possibilità di considerare almeno parzialmente gli anni di attività professionale, anche se non strettamente legati alla funzione nella quale si viene assunti, quale bagaglio generale di esperienza di vita.

7.5 Aumenti annuali

Lo scatto annuale è riconosciuto fatte salve le eccezioni definite nell'art 13.

Inoltre si chiede una certa presenza minima durante l'anno senza interruzione per malattia.

La questione relativa ai docenti descritta al cpv. 4 va precisata nel Regolamento per evitare malintesi.

Nel caso in cui vi dovesse essere un prolungo del periodo di prova a causa di motivi indipendenti dalla qualità delle prestazioni fornite dalla collaboratrice o dal collaboratore, allora è corretto che lo scatto maturato sia riconosciuto.

7.6 Indennità di supplenza

La formulazione dell'articolo 26 va precisata meglio nel senso che se l'autorità di nomina incarica l'impiegato di supplire un altro di categoria superiore per un periodo superiore ai 3 mesi, il supplente ha diritto a un'indennità di supplenza stabilita dal Regolamento.

Per questo in accordo con i sindacati si è preferito una diversa formulazione dell'art 26.

Emendamento 12

Art. 26

¹L'impiegato che, su incarico dell'autorità di nomina, supplisce un dipendente di categoria superiore, 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.

8. REGOLE PARTICOLARI

8.1 Assenza per malattia (vedi Iniziativa elaborata 23.06.2010 di Gabriele Pinoja)

Il rapporto in esame propone pure di evadere l'iniziativa elaborata presentata il 23 giugno 2010 dal collega Pinoja e cofirmatari.

Con la presente iniziativa si chiede di modificare l'art. 23 cpv. 1 LStip relativo alla remunerazione in caso di malattia e infortunio non professionali dei dipendenti dello Stato, nel modo seguente:

¹In caso di malattia o infortunio non professionale, anche discontinui, comprovati da certificato medico, il dipendente percepisce il 90% dello stipendio lordo a partire dal 2° giorno fino al 180° giorno d'inabilità.

Dal 181° fino al 720° il dipendente percepisce il 100% dello stipendio. In tal caso l'indennità per economia domestica e per figli non subisce riduzioni.

Questa norma, a mio parere, da un lato prevede un piccolo deterrente per le assenze di breve durata, e dall'altro coprirebbe meglio le esigenze in particolare nel secondo anno di inabilità.

Se la malattia o l'infortunio sono di lunga durata, le necessità individuali o per la famiglia non diminuiscono, anzi possono esserci nuove spese che incidono negativamente.

Oltre a ciò, bisogna anche considerare che, in caso di infortunio non professionale, gli oneri sociali vengono rimborsati al dipendente in quanto lo stesso è assicurato obbligatoriamente con la Lainf.

Con l'art. 23 cpv. 1 della legge approvata dal Gran Consiglio il 23 giugno 2010 è stata aumentata, rispetto alla legge precedente, la percentuale d'indennizzo in caso d'inabilità lavorativa dal 361° giorno dal 50% all' 80%, ma del salario lordo.

Ciò significa che in caso d'infortunio, anche considerando il riversamento al dipendente degli oneri sociali precedentemente dedotti, non si raggiunge il minimo previsto dalla Lainf dell'80% dello stipendio lordo.

Il rapporto riprende le considerazioni conclusive esposte dal CdS nel messaggio 6502 con le quali propone il rigetto dell'iniziativa.

Il Consiglio di Stato pur esprimendo un interesse alle problematiche sollevate dagli iniziativaisti non può fare a meno di rilevare come esse non verrebbero risolte dalla modifica dell'articolo 23 della LStip così come proposto, ma determinerebbero un peggioramento della situazione in merito:

- *al numero di assenze di lungo periodo che vedrebbero una crescita, vanificando il lavoro fin qui svolto dal servizio medico del personale in collaborazione con i funzionari dirigenti;*
- *all'aumento delle spese del personale che ne verrebbe indotto;*
- *alla non soluzione al problema delle microassenze vista la caratteristica di gestione dei periodi di malattia presso lo Stato.*

È però importante dare una risposta adeguata alla problematica della gestione delle microassenze attraverso diverse misure, consigliate anche da parte dei grossi assicuratori collettivi, atte a ridurle ulteriormente:

- *rafforzare i controlli già in atto e utilizzare maggiormente le possibilità conferite al datore di lavoro dall'art. 20 del regolamento;*
- *introdurre la tecnica dei "colloqui di rientro" che ha dato buona prova presso i datori di lavoro che l'hanno introdotta;*
- *migliorare il monitoraggio delle assenze così da ottenere ulteriori dati conoscitivi in merito all'incidenza delle medesime in funzione del tipo di patologia (attività già in corso) così da poter, se del caso, intervenire con misure di prevenzione;*
- *formare e informare i funzionari dirigenti per aumentare la sensibilità e la presa a carico dei casi di assenza.*

*Per i motivi sopradescritti il **Consiglio di Stato raccomanda di respingere l'iniziativa** così come presentata, di confermare e continuare l'intervento del servizio medico del personale e del case management effettuato dal team gestione assenze per reintegrare sul posto di lavoro il più*

precocemente possibile i dipendenti assenti da lungo tempo e di mettere in atto le misure proposte poc'anzi per ridurre il fenomeno delle microassenze.

In accordo con l'iniziativista si precisa che l'articolo 30 non varia il diritto allo stipendio in caso di malattia o infortunio non professionale che resta 100% per i primi 365 giorni e 90% per i rimanenti 365 giorni.

Cambia invece radicalmente il computo delle assenze nel senso che attualmente vengono computate le assenze effettive (malattia al 50% significa 2,5 giorni a settimana) con la nuova normativa ogni assenza parziale conta 1 giorno che viene immediatamente considerato nei 3 anni di osservazione. Questo significa che vi è un preciso impegno a ridurre le assenze per malattia nella direzione auspicata dall'iniziativa.

8.2 Cassa Pensione

Con lettera del 24 aprile 2016 il Consiglio di Stato ha segnalato alla CGF che, su richiesta dell'Istituto di previdenza del Cantone Ticino, la nuova LStip ha delle conseguenze relative alla definizione dello stipendio assicurato. Di conseguenza è indispensabile aggiungere al Disegno di legge allegato la modifica dell'art. 10 cpv. 3 della legge sull'Istituto di previdenza del Cantone Ticino del 6 novembre 2012 (Lipct) per adeguarlo alla nuova LStip.

L'attuale norma relativa allo stipendio assicurato si basa infatti sul massimo della classe B della LStip, parametro non più valido con la nuova legge; è necessario quindi riformulare la base di riferimento.

Emendamento 13

Art. 10 cpv. 3 - Legge sull'istituto di previdenza del Cantone Ticino

³Lo stipendio massimo assicurato è stabilito in base agli stipendi massimi previsti dalla legge sugli stipendi degli impiegati dello Stato e dei docenti (LStip) e dalla Legge sugli onorari dei magistrati.

8.3 Messaggio n. 6658 del 27 giugno 2012 - Proposta di abrogazione dell'art. 17 cpv. 2 della Legge sugli stipendi degli impiegati dello Stato e dei docenti

Il messaggio e il Disegno di legge sulla nuova L-Stip inglobano la proposta del messaggio governativo n. 6658, che chiedeva l'abrogazione del cpv. 2 dell'art. 17 dell'attuale Legge che recita:

Art. 17 - Compenso per sorpasso di orario

¹Le ore di lavoro straordinario vengono recuperate con un uguale numero di ore di congedo, di regola entro il mese successivo. Quando il recupero non è possibile, esse danno diritto ad un'indennità pari al compenso orario calcolato sulla base dello stipendio mensile x 12.

²Le ore di missione eccedenti l'orario normale di servizio si ritengono compensate con le diarie normali.

³Il Consiglio di Stato stabilisce norme particolari che regolano il diritto e l'ammontare delle indennità di picchetto, di servizio festivo e notturno.

A pag. 20 del M7181 sulla revisione L-Stip, figura il commento all'art. 23, che considera il M6658 ossia:

L'art. 23 riprende il tenore dell'art. 17 LStip che disciplina le modalità di riconoscimento del lavoro straordinario. La norma aggiorna inoltre un principio stralciando il cpv. 2 che stabiliva che il tempo di viaggio che supera il normale orario di servizio non poteva essere considerato come tempo di lavoro. Una recente sentenza ha dichiarato illegale questo modo di procedere.

Questo il nuovo articolo 23 che regola il compenso per lavoro straordinario

Art. 23

Le ore di lavoro straordinario vengono recuperate con un uguale numero di ore di congedo, entro i sei mesi successivi. Quando il recupero non è possibile, esse danno diritto ad un'indennità pari al compenso orario calcolato sulla base dello stipendio mensile x 12, nei limiti consentiti dall'art. 71 cpv. 3 LORD.

Di conseguenza il M6658 è da ritenersi evaso nel contesto dell'attuale revisione della LStip.

L'indennità di picchetto è invece trattata nel Regolamento concernente le indennità ai dipendenti dello Stato (allegato B).

9. NORME TRANSITORIE

Il passaggio dall'attuale al nuovo sistema salariale comporta delle scadenze progressive a dipendenza della situazione salariale di partenza e del momento della carriera in cui il collaboratore o la collaboratrice si trova.

	1.1.2017 (1.9. docenti)	1.1.2018 (1.9. docenti)	1.1.2019 (1.9. docenti)	1.1.2020 (1.9. docenti)
Sotto il minimo	Aggancio	A regime	A regime	A regime
In carriera; 1.sem. 2016	Aumento vecchio sistema	Aggancio	A regime	A regime
In carriera: 2.sem. 2016	Stipendio 2016	Aumento vecchio sistema	Aggancio	A regime
Massimo carriera	Stipendio 2016 (+reintegro 0.5%)	Aggancio	A regime	A regime
Sopra il massimo	Stipendio 2016 (fisso)	Stipendio fisso	Stipendio fisso	Stipendio fisso

Presupponendo l'entrata in vigore della nuova legge stipendi all'1.1.2017, per i dipendenti già in servizio l'applicazione avverrà secondo i principi seguenti:

- 1. Ai dipendenti viene in ogni caso garantito lo stipendio percepito al 31.12.2016.*
- 2. Ai dipendenti con uno stipendio determinante inferiore a quello minimo della classe previsto per la funzione, lo stipendio sarà adeguato fino al raggiungimento di questo minimo.*
- 3. Ai dipendenti con uno stipendio determinante compreso tra il minimo e il massimo della classe prevista per la funzione e per i quali le disposizioni vigenti nel 2016 prevedevano un aumento o un avanzamento all'1.1.2017 per gli impiegati e all'1.9.2017 per i docenti, lo stesso sarà*

riconosciuto a tale data secondo il modello precedente. All'1.1.2018 per gli impiegati e all'1.9.2018 per i docenti lo stipendio sarà poi adeguato all'aumento immediatamente superiore della nuova classe salariale ove questo sia previsto.

- 4. Agli impiegati con uno stipendio determinante compreso tra il minimo e il massimo della classe prevista per la funzione e per i quali le disposizioni vigenti nel 2016 avrebbero consentito un aumento o un avanzamento dall'1.1.2018, lo stesso sarà riconosciuto a tale data secondo il modello precedente. Per essi all'1.1.2019 lo stipendio sarà poi adeguato all'aumento immediatamente superiore della nuova classe salariale ove questo sia previsto.*
- 5. I dipendenti al massimo della carriera, in classe speciale o con contratto speciale nel 2016, mantengono il medesimo stipendio nel 2017, tenuto comunque conto che decade la misura di riduzione annua del 0.5%. Per essi all'1.1.2018 lo stipendio sarà adeguato all'aumento immediatamente superiore ove questo sia previsto.*

Inevitabilmente vi possono essere situazioni particolari in cui il singolo che si trova con un salario vicino allo scatto previsto nella sua nuova classe salariale riceverà nel primo anno un aumento che potrà essere piuttosto limitato visto che gli permetterà di raggiungere solamente lo scatto immediatamente successivo.

Ma si deve ricordare che nel 98% dei casi il salario finale sarà superiore all'attuale e che soprattutto per buona parte degli impiegati oggi al massimo salariale, ca il 60% del totale, si riapre una prospettiva di crescita.

10. CONCLUSIONE

La CGF ha approfondito le diverse implicazioni che questa revisione della LStip implica. In particolare si sono approfondite le numerose osservazioni delle organizzazioni del personale e dei partner sindacali verificando le rispettive considerazioni del Consiglio di Stato nel suo ruolo di datore di lavoro.

Allo stesso modo si è approfondito la procedura delle altre autorità di nomina diverse dal Consiglio di Stato.

In base alle approfondite discussioni e alle diverse audizioni effettuate dalla Commissione, vengono proposti alcuni emendamenti alla proposta di LStip, così come ad altre leggi, per rendere il sistema di gestione delle risorse umane da parte della Stato maggiormente coerente.

* * * * *

Con queste osservazioni la Commissione della gestione e delle finanze propone al Parlamento l'accettazione del presente rapporto e le proposte di modifiche di legge ad esso allegate.

Per la Commissione gestione e finanze:

Bixio Caprara, relatore
Bacchetta-Cattori - Badasci - Caverzasio - Dadò -
De Rosa - Durisch (per le conclusioni) - Farinelli -
Foletti - Garobbio (per le conclusioni) - Gianora -
Guerra - Kandemir Bordoli (per le conclusioni) -
Pini - Pinoja - Quadranti

Disegno di

LEGGE

sugli stipendi degli impiegati dello Stato e dei docenti (LStip)

Il Gran Consiglio
della Repubblica e Cantone Ticino

- visto il messaggio 11 aprile 2016 n. 7181 del Consiglio di Stato;
- visto il rapporto 15 novembre 2016 n. 7181 R della Commissione della gestione e delle finanze,

decreta:

CAPITOLO I

Campo di applicazione, funzioni e retribuzione

Art. 1

**Campo di
applicazione**

La presente legge regola le remunerazioni dei dipendenti sottoposti alla legge sull'ordinamento degli impiegati dello Stato e dei docenti del 15 marzo 1995 (LORD).

Art. 2

**Elenco e
classificazione
delle funzioni**

¹L'elenco delle funzioni e la relativa classificazione degli impiegati dello Stato e dei docenti sono stabiliti dal Consiglio di Stato, d'intesa con le autorità di nomina competenti ai sensi dell'art. 2 cpv. 1 della Legge sull'ordinamento degli impiegati dello Stato e dei docenti (LORD) per quanto attiene il loro personale, mediante regolamento basato, di principio, sulla valutazione analitica di ogni singola funzione.

²La valutazione analitica delle funzioni avviene in modo non discriminatorio.

³Una nuova valutazione delle funzioni viene elaborata se gli elementi che ne determinano la classificazione esistente si sono modificati in maniera significativa e durevole.

⁴Il Consiglio di Stato consulta le organizzazioni del personale e informa il Gran Consiglio sui cambiamenti di contenuto della classificazione dei dipendenti attraverso il rendiconto.

Art. 3

**Elementi della
retribuzione**

Gli impiegati e i docenti percepiscono annualmente gli stipendi, i supplementi e le indennità stabiliti negli articoli seguenti.

CAPITOLO II

Stipendi e indennità

Art. 4

Scala degli stipendi

¹Le classi di stipendio dei dipendenti cantonali sono stabilite come segue:

Classe	Minimo	Massimo
1	40'610	62'133
2	45'963	70'692
3	51'213	79'175
4	56'369	87'598
5	61'446	96'278
6	66'454	104'332
7	71'405	112'677
8	76'312	121'031
9	81'187	129'412
10	86'041	137'838
11	90'887	146'328
12	95'737	154'349
13	100'602	162'416
14	105'495	170'550
15	110'427	178'769
16	115'411	187'095
17	120'459	195'545
18	125'583	204'142
19	130'794	212'903
20	136'105	221'851

²Ogni classe è composta di 24 aumenti, suddivisi in 4 livelli:

- il primo, contiene 4 aumenti,
- il secondo, contiene 5 aumenti,
- il terzo, contiene 6 aumenti,
- il quarto, contiene 9 aumenti.

³È garantito il principio di considerare il minimo salariale della rispettiva categoria professionale tenendo conto delle specificità del pubblico impiego.

^{3bis} Il Regolamento rispetta quale soglia d'entrata per la prima classe di regola un lordo annuo di CHF 43'000.-.

⁴A ogni aumento corrisponde uno stipendio di riferimento prefissato.

Art. 5

Adeguamento al rincaro

¹Gli stipendi dei dipendenti sottoposti alla LORD e lo stipendio di riferimento per la definizione degli onorari dei Consiglieri di Stato sono adeguati all'evoluzione dell'indice nazionale dei prezzi al consumo.

²L'adeguamento degli stipendi è stabilito dal Consiglio di Stato al 1° gennaio di ogni anno, sulla base dell'indice nazionale mensile effettivo dei prezzi al consumo di novembre dell'anno precedente.

³Dopo consultazione delle organizzazioni del personale il Consiglio di Stato può decidere di adeguare interamente o parzialmente gli stipendi al rincaro oppure può stabilire il pagamento di una indennità completa parziale o totale.

Art. 6

Stipendio e indennità in caso di occupazione parziale

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

Art. 7

Supplementi di stipendio

¹L'autorità di nomina può stabilire supplementi di stipendio per remunerare compiti assegnati temporaneamente e che eccedono quelli normalmente previsti.

²Questi supplementi di stipendio non sono assicurabili ai fini della previdenza professionale.

Art. 8

Diritto allo stipendio

¹Il diritto allo stipendio e ad eventuali indennità decorre dal giorno dell'entrata in funzione effettiva e si estingue al momento della cessazione del rapporto d'impiego.

²Lo stipendio è corrisposto in tredici mensilità.

Art. 9

Stipendio iniziale

¹Lo stipendio iniziale è fissato dall'autorità di nomina e corrisponde, per impiegati senza esperienza, allo stipendio minimo previsto per la rispettiva funzione.

²Il Consiglio di Stato stabilisce nel regolamento lo stipendio iniziale dei docenti senza esperienza.

³L'autorità di nomina stabilisce nel regolamento i criteri che determinano lo stipendio iniziale nel caso di candidati con esperienza.

⁴L'autorità di nomina può stabilire uno stipendio iniziale maggiore, quando ciò è giustificato da circostanze speciali, quali l'esercizio di una funzione analoga in un altro posto, preparazione speciale, capacità e condizioni particolari.

Art. 10

Riduzione dello stipendio iniziale

¹Nel caso in cui, a titolo eccezionale, si debba ricorrere a candidati che non dispongono di tutti i requisiti o per i quali è previsto un periodo di introduzione, l'autorità di nomina può stabilire, per due anni al massimo, uno stipendio fino a due classi inferiore rispetto a quello minimo previsto per la funzione.

²Trascorso il periodo d'introduzione il dipendente viene inserito nella classe corrispondente alla sua funzione con il riconoscimento degli aumenti annuali maturati.

Art. 11

Contratti speciali e casi eccezionali

¹Per funzioni particolari che esigono delle conoscenze altamente specializzate, il Consiglio di Stato, e per funzioni particolari di spettanza di diversa autorità di nomina sentiti l'Ufficio presidenziale del Gran Consiglio e la relativa autorità giudiziaria competente, può derogare alla classificazione della funzione e al massimo di stipendio previsto dalla presente legge.

²Deroga analoga può essere applicata in casi eccezionali, allo scopo di assicurarsi la collaborazione di persone di capacità eminenti o di mantenerle al servizio dello Stato.

Art. 12

Aumenti annuali

¹I dipendenti hanno diritto a un aumento annuale di stipendio corrisposto secondo la scala stipendi, riservata l'applicazione dell'art 13, fino al massimo della classe della funzione occupata.

²Gli aumenti annuali vengono corrisposti all'inizio dell'anno civile per gli impiegati o all'inizio dell'anno scolastico per i docenti.

³L'impiegato matura l'aumento se all'inizio dell'anno civile ha compiuto almeno 6 mesi di servizio: se ne ha prestati meno l'aumento è computato solo a contare dall'anno successivo. Questa regola fa stato anche per le interruzioni di servizio non pagate.

⁴Il docente matura l'aumento all'inizio dell'anno scolastico se nel precedente anno scolastico ha compiuto ininterrottamente almeno 4 mesi di servizio. Questa regola fa stato anche per le interruzioni di servizio non pagate.

Art. 13

Aumenti annuali: mancata concessione per inadempienza

¹Se le prestazioni del dipendente sono insufficienti, l'autorità di nomina può bloccare l'aumento annuale mediante decisione formale.

²Il dipendente dev'essere sentito.

³Restano riservate le norme per il trasferimento o la disdetta.

Art. 14

Aumenti annuali nel periodo di prova

Durante il periodo di prova non vengono concessi aumenti salariali.

Art. 15

Promozioni

¹La promozione consiste nel passaggio individuale da una funzione ad un'altra di grado superiore.

²La promozione può avvenire in seguito a:

a) occupazione di una funzione superiore resasi vacante;

b) mutamento significativo dei compiti, sostanziato mediante una nuova valutazione analitica della funzione.

³In caso di promozione il dipendente riceve lo stipendio calcolato secondo l'art. 9; il nuovo stipendio non deve essere inferiore a quello precedente maggiorato di un aumento annuo.

Art. 16

Trasferimento a funzione inferiore

¹In caso di trasferimento a funzione di classe inferiore, lo stipendio deve corrispondere almeno allo stipendio della classe della nuova funzione con gli aumenti maturati.

²Il regolamento precisa le condizioni.

³Il dipendente dev'essere sentito.

Art. 17

Riclassificazione della funzione

¹La riclassificazione consiste nell'assegnazione di una nuova classe di stipendio a una determinata funzione.

²La riclassificazione avviene a fronte di modifiche sostanziali nei compiti attribuiti a una funzione oppure a seguito di una modifica sostanziale dei requisiti richiesti per l'esercizio della funzione.

³Essa impone l'esecuzione di una nuova valutazione analitica.

⁴Gli stipendi modificati a seguito di una riclassificazione vengono calcolati seguendo i medesimi principi applicati per le promozioni o per i trasferimenti a funzione inferiore.

Art. 18

Premio per prestazioni eccezionali

¹Ai dipendenti che si sono distinti per prestazioni particolarmente elevate e straordinarie l'autorità di nomina può:

- a) accordare una gratificazione straordinaria unica, non assicurabile all'Istituto di previdenza del Cantone Ticino (in seguito Istituto di previdenza);
- b) accordare dei giorni di congedo pagato;
- c) autorizzare la partecipazione a particolari corsi di formazione o di perfezionamento professionali;
- d) valutare la possibilità di concedere modalità più flessibili di svolgere il lavoro in funzione del compito e della funzione.

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

³Il premio può essere accordato a gruppi di dipendenti; il premio può essere utilizzato anche per il finanziamento di manifestazioni o eventi comuni.

Art. 19

Modalità di pagamento

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

²Il Consiglio di Stato stabilisce i modi e la scadenza mensile di pagamento dello stipendio, come pure la scadenza del pagamento della tredicesima mensilità.

³Per stabilire il diritto alla tredicesima mensilità dello stipendio si tiene conto dell'entrata in servizio, nonché delle modificazioni e delle riduzioni di stipendio intervenute nel corso dell'anno.

Art. 20

Conversione della tredicesima in giorni di congedo Compatibilmente con le esigenze di servizio, l'autorità di nomina può concedere la facoltà agli impiegati di chiedere la conversione parziale o totale della tredicesima mensilità in congedo.

Art. 21

Calcolo degli anni di servizio ¹Vengono riconosciuti come anni di servizio gli anni in cui il dipendente ha avuto un rapporto d'impiego con lo Stato.

²I periodi di congedo non pagato che superano trenta giorni all'interno di un anno civile non vengono computati negli anni di servizio.

³Gli anni di apprendistato o praticantato non vengono computati quali anni di servizio presso lo Stato.

⁴Gli anni di servizio prestati come docente delle scuole comunali elementari e dell'infanzia del Cantone Ticino sono di regola riconosciuti come anni di servizio in caso di assunzione nelle scuole cantonali.

Art. 22

Gratifiche per anzianità di servizio ¹Dopo venti anni di servizio e successivamente ogni cinque anni, al dipendente può essere accordata una gratifica pari a 20 giorni lavorativi di congedo pagato; la gratifica può essere corrisposta anche se gli anni di servizio non sono stati prestati ininterrottamente.

²I periodi di congedo non pagati superiori a 30 giorni non vengono computati.

³La gratifica può essere distribuita al massimo sui 4 anni successivi all'anno di maturazione del diritto.

⁴Su richiesta del dipendente la gratifica può essere sostituita con il pagamento; è determinante lo stipendio riconosciuto al dipendente al momento della nascita del diritto.

Art. 23

Compenso per lavoro straordinario Le ore di lavoro straordinario vengono recuperate con un uguale numero di ore di congedo, entro i sei mesi successivi. Quando il recupero non è possibile, esse danno diritto ad un'indennità pari al compenso orario calcolato sulla base dello stipendio mensile x 12, nei limiti consentiti dall'art. 71 cpv. 3 LORD.

Art. 24

Trasferte e picchetti per servizio festivo e notturno Le norme che regolano il diritto e l'ammontare delle indennità di trasferta, di picchetto, di servizio festivo e notturno sono stabilite in un apposito regolamento.

Art. 25

Assegni per i figli Il dipendente ha diritto agli assegni per i figli previsti dalla legislazione federale e cantonale sugli assegni familiari.

Art. 26

Indennità per supplenze

¹L'impiegato che, su incarico dell'autorità di nomina, supplisce un dipendente di categoria superiore, 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

²Per i docenti sono applicabili le norme del regolamento specifico per le supplenze docenti.

Art. 27

Indennità d'uscita in caso di scioglimento del rapporto d'impiego

¹In caso di scioglimento del rapporto d'impiego per disdetta secondo l'art. 60 cpv. 3 lett. a) e b) LORD, il dipendente ha diritto ad un'indennità d'uscita.

²L'indennità riconosciuta al dipendente è calcolata secondo la formula seguente:

18 mensilità x anni interi di servizio prestati

30

³Determinante ai fini del conteggio è l'ultimo stipendio mensile.

⁴Dal 58° anno di età sono applicabili le norme riguardanti l'Istituto di previdenza.

⁵In caso di disdetta secondo l'art. 60 cpv. 3 lett. h) LORD, il dipendente ha diritto a un'indennità di uscita pari a una volta e mezzo quella prevista dal cpv. 2.

⁶Per i docenti delle scuole elementari e delle scuole dell'infanzia lo scioglimento del rapporto d'impiego di cui al cpv. 1, è da intendere presso lo stesso datore di lavoro.

Art. 28

Rifiuto dell'indennità di uscita

L'indennità d'uscita non è concessa nei casi in cui il dipendente rifiuti senza motivi validi un posto di lavoro adeguato.

Art. 29

Prestazioni ai superstiti

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

²Sono considerati superstiti:

a) il coniuge o partner registrato;

b) i figli, per i quali il dipendente percepisce assegni per figli come da art. 25.

CAPITOLO III

Stipendio in caso di assenza

Art. 30

Diritto allo stipendio in caso di assenza per malattia o infortunio non professionali

¹In caso di assenza per malattia o per infortunio non professionali, anche discontinui, comprovati da certificato medico, il dipendente percepisce lo stipendio calcolato in base al proprio grado d'occupazione per i primi 365 giorni di durata dell'inabilità lavorativa parziale o totale e il 90% per i successivi 365 giorni di durata dell'inabilità lavorativa parziale o totale all'interno di un periodo di osservazione di tre anni.

²Lo 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.

³Allo scadere dei 730 giorni di durata dell'inabilità lavorativa parziale o totale all'interno di un periodo di osservazione di tre anni, oppure a fronte di una decisione dell'Istituto di previdenza, il pagamento dello stipendio cessa in ogni caso.

⁴Lo stipendio dei docenti, per tutte le inabilità lavorative durante l'anno scolastico, è calcolato in proporzione alla durata della scuola.

Art. 31

Diritto allo stipendio in caso di assenza per malattia o infortunio professionali

¹In caso di assenza per malattia o infortunio professionale o per evento di cui risponde l'assicurazione militare il dipendente percepisce lo stipendio calcolato in base al suo grado d'occupazione per la durata di 730 giorni di inabilità lavorativa parziale o totale all'interno di un periodo di osservazione di tre anni.

²Allo scadere dei 730 giorni di durata dell'inabilità lavorativa parziale o totale all'interno di un periodo di osservazione di tre anni, oppure a fronte di una decisione dell'Istituto di previdenza, il pagamento dello stipendio cessa in ogni caso.

³Lo stipendio dei docenti, per tutte le inabilità lavorative durante l'anno scolastico, è calcolato in proporzione alla durata della scuola.

Art. 32

Annuncio all'assicurazione invalidità

¹Il dipendente che presenta un'inabilità lavorativa dovuta a malattia o infortunio, deve presentare una domanda di prestazioni all'assicurazione invalidità al più tardi dopo sei mesi dall'inizio dell'inabilità lavorativa.

²Il servizio medico del personale comunica in ogni tempo le situazioni di inabilità lavorativa con decorso negativo o incerto al servizio di rilevamento tempestivo dell'assicurazione invalidità.

Art. 33

Retribuzione in caso di rendimento ridotto

¹Qualora la capacità di rendimento del dipendente sia ridotta a causa di problemi di salute certificati da una decisione dell'assicurazione invalidità l'autorità di nomina modifica il rapporto d'impiego, indipendentemente dal diritto alla rendita d'invalidità, ricercando quando possibile una funzione confacente alla nuova situazione.

²Per i casi di rendimento ridotto con diritto a rendita d'invalidità, qualora l'assicurazione invalidità riveda la propria decisione, l'autorità di nomina modifica il rapporto d'impiego secondo le nuove condizioni.

³Per i casi di rendimento ridotto senza diritto a rendita d'invalidità, l'autorità di nomina riesamina periodicamente l'evoluzione del rendimento; allorquando esso risulti essere nuovamente conforme alle prestazioni richieste per la funzione, l'autorità di nomina modifica il rapporto d'impiego secondo le nuove condizioni.

⁴Restano riservate le norme per il trasferimento a funzione inferiore.

Art. 34

Riduzione dello stipendio in periodo di malattia o infortunio causati da colpa

¹Il diritto allo stipendio può essere ridotto o soppresso se il dipendente ha cagionato la malattia o l'infortunio intenzionalmente o per grave negligenza, si è consapevolmente esposto a un pericolo straordinario, ha compiuto un'azione temeraria, oppure se ha commesso un crimine o un delitto.

²Sono inoltre applicabili i principi enunciati nella legislazione federale in materia di assicurazione infortuni e di assicurazione militare.

Art. 35

Diritto allo stipendio in caso di assenza per servizio obbligatorio

¹Durante le assenze per servizio militare o simili, di tipo obbligatorio, i dipendenti hanno diritto allo stipendio intero per la durata di 35 giorni nel corso di un anno.

²Trascorsi trentacinque giorni essi hanno diritto:

- a) all'80% dello stipendio se celibi, vedovi, separati, divorziati o partner di un'unione domestica sciolta senza obblighi di assistenza;
- b) al 90% dello stipendio se sposati o partner registrati, celibi, vedovi, separati, divorziati o partner di un'unione domestica sciolta con obblighi di assistenza.

Art. 36

Servizio obbligatorio: definizione

È considerato servizio obbligatorio:

- a) la scuola reclute;
- b) il servizio di avanzamento;
- c) i corsi di ripetizione;
- d) il servizio della Croce rossa;
- e) la protezione civile obbligatoria;
- f) il servizio civile sostitutivo.

Art. 37

Surrogazione

¹Le indennità giornaliere o le rendite dell'assicurazione federale per l'invalidità, le rendite (indennità uniche) versate dall'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni o dall'assicurazione militare federale spettano al datore di lavoro ritenuto che lo stipendio previsto dagli artt. 30 o 31 sia pagato integralmente.

²Lo Stato subentra fino a copertura dello stipendio corrisposto nei diritti del dipendente contro il terzo responsabile.

Art. 38

Compensazione

¹Lo stipendio, esclusi gli assegni per i figli o per l'aiuto allo studio, può essere trattenuto a compensazione di quanto dovuto dal dipendente al datore di lavoro per imposte, tasse, multe, danni arrecati al datore di lavoro.

²La compensazione per pretese dello Stato sullo stipendio del dipendente può avvenire solo previa diffida.

³Al dipendente è in ogni caso garantito il minimo vitale previsto dalla legislazione federale sull'esecuzione e sul fallimento; restano riservate le compensazioni a seguito di danni causati intenzionalmente o per negligenza grave.

Art. 39

Recupero in caso di compensi non dovuti

¹Nel caso in cui un dipendente abbia beneficiato di compensi salariali oppure indennità ai quali non aveva diritto, tale importo in eccesso deve essere reso al datore di lavoro.

²Nel caso di difficoltà economica del dipendente e se ne è dimostrata la buona fede, l'autorità di nomina può rinunciare totalmente o parzialmente al recupero.

³Il recupero è esigibile entro e non oltre cinque anni dal momento in cui il datore di lavoro ha preso conoscenza dell'esistenza di compensi salariali non dovuti.

CAPITOLO IV

Contestazioni di natura pecuniaria

Art. 40

Contestazioni di natura pecuniaria

¹L'autorità di nomina decide sulle pretese di natura pecuniaria derivanti dal rapporto di impiego dei dipendenti cantonali.

²Contro le decisioni dell'autorità di nomina è dato ricorso ai sensi degli art. 65 e 66 LORD.

CAPITOLO V

Disposizioni finali

Art. 41

Norma transitoria: a) adeguamento dei salari alle nuove classi

¹Ai dipendenti viene garantito lo stipendio percepito al momento dell'entrata in vigore della presente legge.

²Ai dipendenti con uno stipendio determinante inferiore a quello minimo della classe previsto per la funzione, lo stipendio sarà adeguato fino al raggiungimento di questo minimo.

³Ai dipendenti con uno stipendio determinante compreso tra il minimo e il massimo della classe prevista per la funzione e per i quali le disposizioni vigenti nel 2016 prevedevano un aumento o un avanzamento all'1.1.2017 per gli

impiegati e all'1.9.2017 per i docenti, lo stesso sarà riconosciuto a tale data secondo il modello precedente. All'1.1.2018 per gli impiegati e all'1.9.2018 per i docenti lo stipendio sarà poi adeguato all'aumento immediatamente superiore della nuova classe salariale ove questo sia previsto.

⁴Agli impiegati con uno stipendio determinante compreso tra il minimo e il massimo della classe prevista per la funzione e per i quali le disposizioni vigenti nel 2016 avrebbero consentito un aumento o un avanzamento dall'1.1.2018, lo stesso sarà riconosciuto a tale data secondo il modello precedente. Per essi all'1.1.2019 lo stipendio sarà poi adeguato all'aumento immediatamente superiore della nuova classe salariale ove questo sia previsto.

⁵Qualora da un confronto eseguito per ogni dipendente dal 2017 tra l'applicazione del modello salariale precedente e l'applicazione dei cpv. 3 e 4 risultasse che il modello precedente fosse più favorevole al dipendente in modo significativo, il Consiglio di Stato potrebbe considerare il riconoscimento di uno scatto supplementare secondo il modello precedente. Per tali correttivi si pone un limite massimo complessivo di CHF 300' – 400'000.-.

⁶I dipendenti al massimo della carriera, in classe speciale o con contratto speciale nel 2016, mantengono il medesimo stipendio nel 2017. Per essi all'1.1.2018 lo stipendio sarà adeguato all'aumento immediatamente superiore ove questo sia previsto.

Art. 41a (nuovo)

¹È istituita una commissione paritetica, formata da sei membri, tre in rappresentanza del Consiglio di Stato e tre rappresentanti dei dipendenti, allo scopo di valutare eventuali divergenze nella fase introduttiva della nuova classificazione delle funzioni.

²Il Consiglio di Stato e l'insieme delle organizzazioni sindacali definiscono i casi che devono essere sottoposti all'esame della commissione, che rassegherà un rapporto all'indirizzo del Consiglio di Stato.

³L'organizzazione della commissione è disciplinata da un apposito regolamento approvato dal Consiglio di Stato.

⁴I membri della commissione sono tenuti al segreto d'Ufficio.

⁵Essa viene sciolta a conclusione della fase introduttiva della nuova classificazione delle funzioni, di regola al più tardi a conclusione del primo anno di entrata in vigore della legge.

Art. 42

b) calcolo dei giorni di malattia o di infortunio

¹Per i dipendenti che presentano un biennio di malattia o infortunio non professionale aperto secondo la legge previgente, viene riportato nel nuovo sistema il numero di giorni di malattia o infortunio non professionale accumulati fino a quel momento e vengono successivamente applicati i nuovi disposti.

²Per i dipendenti che presentano un'inabilità lavorativa al momento dell'entrata in vigore della presente legge, ma non sono in riduzione di stipendio, viene riportato nel nuovo sistema il numero di giorni di malattia o infortunio non professionale o infortunio professionale accumulati fino a quel momento e vengono successivamente applicati i nuovi disposti.

³Per i dipendenti che presentano un'inabilità lavorativa, come da art. 30, al momento dell'entrata in vigore della presente legge e che nel contempo sono in riduzione di stipendio, si applicano le disposizioni della legge previgente.

Art. 43

c) rincaro

L'adeguamento al rincaro di cui all'art. 5 della presente legge è sospeso finché l'indice nazionale dei prezzi al consumo (base tabella 2010) non supera un indice di 100 punti.

Art. 44

Disposizioni abrogative

La legge concernente l'adeguamento degli stipendi statali al rincaro del 10 giugno 1985 e la legge sugli stipendi degli impiegati dello Stato e dei docenti del 5 novembre 1954 sono abrogate.

Art. 45

Entrata in vigore

¹Trascorsi i termini per l'esercizio del diritto di referendum, questa legge è pubblicata nel Bollettino ufficiale delle leggi.

²Il Consiglio di Stato ne stabilisce l'entrata in vigore.

ALLEGATO

Modifica di leggi:

I. Legge sulla gestione e sul controllo finanziario dello Stato del 20 gennaio 1986 sotto il capitolo "Piano finanziario e conto annuale"

Art. 32c cpv. 1, 2, 3 e 4

¹Il Governo definisce degli obiettivi politici, strategici e operativi per ogni unità amministrativa, integrandoli nella pianificazione finanziaria e nel preventivo.

²Il Governo attua un controllo di gestione nell'ambito del conto annuale valutando il raggiungimento degli obiettivi posti.

³Il controllo di gestione avviene tramite indicatori.

⁴Le modalità di attuazione del controllo di gestione sono definite nel Regolamento.

II. Legge sull'ordinamento degli impiegati dello Stato e dei docenti del 15 marzo 1995

Art. 1 b cpv. 2

²Il Governo stabilisce obiettivi annuali di gestione da declinare nei singoli dipartimenti grazie a un sistema di indicatori che ne permetta la valutazione.

Art. 21

L'operato e il potenziale di sviluppo del dipendente devono essere valutati annualmente dal proprio superiore gerarchico.

Art. 21 cpv. 3 (nuovo)

³Di principio se al collaboratore si conferma per il secondo anno consecutivo una valutazione insufficiente, allora l'Autorità di nomina verifica la possibilità di offrire un'altra funzione più semplice o, in assenza di alternative, si dà avvio alla procedura di disdetta.

Art. 62 cpv. 3

³I dipendenti ai quali è stata data disdetta per soppressione del posto, senza altri motivi loro imputabili, hanno diritto di priorità, a parità di requisiti, nei concorsi per nuovi posti indetti entro quattro anni dalla medesima autorità di nomina.

Art. 71 cpv. 3

³Le ore di lavoro straordinario effettuate dagli impiegati iscritti nelle classi di stipendio superiori alla 4 sono compensate unicamente nella forma del congedo.

III. Legge sugli onorari dei magistrati del 14 maggio 1973

Art. 1 cpv. 1

¹L'onorario annuo dei magistrati è così stabilito:

1. Giudici del Tribunale di appello: fr. 214'908.00
2. Procuratore generale: fr. 213'242.00
3. Procuratori generali sostituti: fr. 208'244.00
4. Giudici dei provvedimenti coercitivi: fr. 208'244.00
5. Procuratori pubblici: fr. 204'912.00
6. Pretori, presidente della Pretura penale, presidente del Tribunale di espropriazione e magistrato dei minorenni: fr. 197'415.00
7. Sostituto magistrato dei minorenni: fr. 166'595.00
8. Pretore aggiunto: fr. 144'938.00.

Art. 1 cpv. 2 (nuovo)

²Gli stipendi dei magistrati sono adeguati all'evoluzione dell'indice nazionale dei prezzi al consumo in base a quanto previsto agli art. 5 e 43 della LStip.

Art. 1 cpv. 3 (nuovo)

³È escluso il premio per prestazioni eccezionali dell'art. 18 della LStip.

IV. Legge sull'istituto di previdenza del Cantone Ticino del 6 novembre 2012

Art. 10 cpv. 3

³Lo stipendio massimo assicurato è stabilito in base agli stipendi massimi previsti dalla legge sugli stipendi degli impiegati dello Stato e dei docenti (LStip) e dalla Legge sugli onorari dei magistrati.