

# Rapporto di maggioranza

numero

data

Dipartimento

**6260 R1**

8 giugno 2010

FINANZE E ECONOMIA

Concerne

**della Commissione della gestione e delle finanze  
sul messaggio 1° settembre 2009 concernente la revisione parziale della  
Legge sull'ordinamento degli impiegati dello Stato e dei docenti (LORD)  
e della Legge sugli stipendi degli impiegati dello Stato e dei docenti  
(LStip)**

## INDICE

1.	INTRODUZIONE .....	2
1.1	Progetto Gestione Risorse umane 2000: interventi preparatori in atto dal 1998 .....	4
1.2	Esperienze maturate in altri Cantoni e presso la Confederazione .....	5
1.3	Atti parlamentari depositati nel corso dell'ultimo decennio .....	6
2.	PRINCIPALI CAMBIAMENTI E OBIETTIVI DELLA RIFORMA IN SINTESI .....	8
3.	MANDATO ALLA SOTTOCOMMISSIONE "LORD" E CRONISTORIA DEI LAVORI SOTTOCOMMISSIONALI.....	9
4.	REAZIONI DELLE ASSOCIAZIONI DEL PERSONALE .....	10
4.1	Elementi caldeggiati.....	11
4.2	Elementi oggetto di perplessità .....	11
4.3	Argomentazioni conclusive .....	12
5.	RISPOSTA DEL CONSIGLIO DI STATO ALLE DOMANDE DELLA SOTTOCOMMISSIONE E ALLE PERPLESSITÀ DEI SINDACATI .....	13
5.1	Formazione dei quadri dirigenti.....	14
5.2	Fissazione degli obiettivi, valutazione delle prestazioni e sistema salariale.....	15
5.3	Mobilità interna (orizzontale e verticale).....	19
6.	IMPATTO FINANZIARIO .....	19
7.	PROGETTO ESECUTIVO .....	20
8.	VALUTAZIONI DELLA SOTTOCOMMISSIONE .....	21
9.	COMMENTO AI SINGOLI ARTICOLI .....	23
9.1	Legge sull'ordinamento degli impiegati dello Stato e dei docenti (LORD).....	23
9.2	Legge sugli stipendi degli impiegati dello Stato e dei docenti (LStip).....	42
10.	CONCLUSIONI.....	45

## 1. INTRODUZIONE

Il Consiglio di Stato ha presentato al Gran Consiglio il 1° luglio 2009 il messaggio no. 6260 concernente la revisione parziale della Legge sull'ordinamento degli impiegati dello Stato e dei docenti (LORD) e della Legge sugli stipendi degli impiegati dello Stato e dei docenti (LStip).

La Commissione della gestione e delle finanze (in seguito: Commissione), tramite una sua Sottocommissione, ne ha affrontato tempestivamente l'esame, ponendosi l'ambizioso obiettivo di affrontare la discussione in Gran Consiglio entro la prima metà del 2010 e ciò al fine di consentire al Consiglio di Stato di rispettare la tempistica ipotizzata, vale a dire l'entrata in vigore della LORD al 1° gennaio 2011 e della L-Stip al 1° gennaio del 2012.

La Commissione, pur manifestando un costante interesse per la politica del personale, principalmente in sede di discussione dei Preventivi, dei Consuntivi dello Stato, del Piano finanziario e delle Linee direttive, non affronta dal 1995 una riforma vera e propria della LORD. Ma a differenza dei temi toccati finora in questi documenti, legati essenzialmente al contenimento dei costi del personale e alla ridefinizione dei compiti dello Stato, sempre oggetto di vivo dibattito e che continueranno a figurare tra gli obiettivi prioritari dello Stato, l'esercizio svolto in questa sede dalla Commissione coinvolge riflessioni riguardanti l'insieme delle norme che disciplinano il rapporto di impiego con il dipendente pubblico.

La presente riforma consiste:

- in una revisione parziale della LORD, per quanto riguarda lo statuto dei dipendenti pubblici, le cui modifiche concernono dipendenti dello Stato e docenti; in questo contesto la principale novità è la "direzione per obiettivi e la valutazione delle prestazioni",
- in una revisione parziale della LStip, per quanto riguarda il sistema retributivo, le cui modifiche coinvolgono unicamente i dipendenti dello Stato; in quest'ambito la novità principale è il principio del "salario al merito".

Questi cambiamenti comporteranno pure una modifica del Regolamento dei dipendenti dello Stato del 13 dicembre 1995 (RDSt).

La maggior parte degli interventi proposti nell'ambito della riforma di cui al presente Messaggio non è comunque indirizzata alla categoria dei docenti, giacché la specificità dell'ordinamento magistrale e le sostanziali differenze rispetto a quello degli impiegati dello Stato non consentono un'applicazione simultanea e uniforme degli strumenti di gestione delle risorse umane, in particolare della retribuzione legata alla prestazione.

Le principali novità previste dalla riforma riguardano, per la LORD, l'introduzione di disposizioni con carattere programmatico sulla politica del personale, la delega di competenze per le nomine, la precisazione delle possibilità di incarico, la protezione della sfera personale, la ridefinizione dei motivi di cessazione del rapporto di impiego (in particolare la disdetta) e l'adeguamento della procedura ricorsuale.

Per la LStip le principali novità concernono invece l'introduzione di due distinte scale degli stipendi, una per gli impiegati e una per i docenti (che resta uguale all'attuale), la delega al CdS in materia di politica retributiva per la categoria degli impiegati (procedure di progressione all'interno di una classe, modalità di attribuzione degli aumenti o delle gratificazioni straordinarie), la maggiore flessibilità del sistema (minori automatismi per gli aumenti e gli avanzamenti), la maggior equità interna a seguito dell'analisi e della valutazione delle funzioni (con contemporanea considerazione del mercato esterno del lavoro) e la remunerazione delle prestazioni individuali, in diretta relazione con il sistema di valutazione individuale delle prestazioni basato sul raggiungimento degli obiettivi.

La maggioranza della Commissione preavvisa favorevolmente le proposte di revisione delle due leggi, seppure con alcune modifiche, sia formali sia sostanziali, e ha deciso di promuoverle contemporaneamente, poiché le considera complementari in un'ottica di promozione e sviluppo delle risorse umane e di valorizzazione delle competenze e della qualità del lavoro prestato dall'Amministrazione cantonale, basato su un migliore spirito di iniziativa, una maggiore flessibilità individuale e organizzativa, maggiori efficacia ed efficienza. L'intreccio delle due normative fornirà allo Stato uno strumento in grado di promuovere all'interno dell'Amministrazione una nuova cultura aziendale e gestionale, modernizzandone il funzionamento e migliorando il servizio al cittadino e utente.

Merita una riflessione immediata la proposta di introduzione del principio del salario al merito o della "meritocrazia": oltre ad essere la novità più importante della riforma, essa è il veicolo principale di una nuova cultura gestionale. È difficile cogliere il significato profondo della meritocrazia, poiché questo termine si presta a molteplici interpretazioni, peraltro non sempre positive. Tant'è che le Associazioni del personale hanno sviluppato una robusta linea critica nei confronti di questo principio, che verosimilmente sfocerà in un referendum ad opera del Sindacato VPOD contro la LStip. A questa impostazione aderisce il Gruppo PS in Gran Consiglio, che ha da tempo annunciato l'intenzione di proporre al plenum parlamentare la non entrata in materia nei confronti della LStip.

L'assunzione dei principi meritocratici - va ammesso - non è priva di pericoli, quali l'appesantimento o la complicazione delle procedure, con il rischio che spingano l'Amministrazione a soffermarsi più sul rispetto della forma che sui fini ultimi del sistema di valutazione; pericoli quali, ancora, l'incapacità o l'im maturità nella loro attuazione pratica, ciò che rischierebbe di avere un effetto contrario a quanto auspicato e tradursi in un accrescimento delle disparità di trattamento. Per questo motivo la Commissione, tramite la sua Sottocommissione, ha esaminato con attenzione la componente del salario al merito, prestando attenzione a non sottovalutare principi di solidarietà e di compatibilità lavoro/famiglia, senza omettere di riflettere circa lo spazio a beneficio di coloro che rientrano nelle categorie dei meno fortunati. Ne sono una dimostrazione le norme proposte a favore dell'integrazione di persone portatrici di handicap e con problemi sociali. A garanzia di un procedere meritocratico equanime vi è la ferma intenzione da parte di Consiglio di Stato e Commissione di evitare gli eccessi. Difatti la nuova scala stipendi non comporterà riduzioni di salario per alcun impiegato già in servizio al momento dell'entrata in vigore della nuova normativa. Ciò significa che l'ultimo stipendio percepito dal collaboratore rimarrà invariato nel suo ammontare: diritto questo acquisito anche nel caso di una possibile ricollocazione in una classe di stipendio inferiore in base al nuovo sistema salariale. Inoltre l'implementazione del nuovo sistema avverrà in maniera incrementale, dando modo all'autorità politica di valutare, nel corso dell'implementazione, la bontà del nuovo strumento.

La maggioranza della Commissione ha scelto di considerare la meritocrazia secondo il suo significato più nobile, ossia un sistema di valori che si fonda su capacità reali, dimostrate, piuttosto che sulla posizione sociale, l'appartenenza politica, familiare, religiosa, o su altre circostanze che non trovano riscontro in un effettivo merito. Ne sono un esempio gli avanzamenti automatici distribuiti in maniera indifferenziata. La meritocrazia è intesa quindi non in un'ottica punitiva, ma nell'ottica costruttiva di premiare le performance, di incentivare il merito e l'impegno personale, promuovere le pari opportunità e la creazione di nuove opportunità, grazie a una maggiore mobilità aziendale e all'azzeramento del privilegio. Tutto ciò al fine di migliorare l'efficienza dello Stato e il servizio al cittadino e utente.

Per quanto velleitarie o utopiche possano apparire queste riflessioni, la loro fondatezza trova riscontro nell'esperienza maturata sia nel settore privato sia in pubbliche amministrazioni. A titolo di curiosità si ricorda che fu l'Università di Harvard a rivoluzionare,

nel 1933, sotto la direzione di James Conant, il concetto di meritocrazia, introducendo un nuovo sistema di ammissione. Fino ad allora Harvard era frequentata esclusivamente da studenti bianchi, anglosassoni e ricchi. Il suo status nacque dalla volontà di superare questi limiti, introducendo test attitudinali in modo da poter scegliere per l'ammissione gli studenti più validi indipendentemente dal reddito, dalla discendenza familiare e dal ceto sociale dei medesimi. È possibile ritrovare un parallelismo nel maggior rigore nelle assunzioni che la politica del personale intende perseguire, tema a cui è dedicata una parte del capitolo 5.

Oggi con il termine meritocrazia si intende un sistema più complesso, riconducibile a una serie di nozioni e principi a cui già si è accennato e che saranno esaminate nel presente Rapporto da diverse angolazioni (concettuale, normativa, operativa, amministrativa, ecc). Infatti dire meritocrazia non basta: bisogna tradurla in pratica, definendo gli obiettivi, chi è meritevole di fare che cosa e per quale scopo; occorre stabilire inoltre in quale modo premiare il merito, ecc. Si tratta di taluni tra gli interrogativi a cui il rapporto cercherà di rispondere percorrendo i vari elementi della riforma, composta - si ricorda - da una serie di modifiche della LStip, aventi principalmente lo scopo di veicolare l'introduzione del principio del salario al merito, e da una serie di modifiche della LORD, che toccano in maniera più ampia lo statuto del dipendente; anch'esse hanno prevalentemente lo scopo di rendere più attivo e responsabile il suo ruolo, sempre al fine di stimolare la diffusione di un migliore spirito di iniziativa e di una maggior efficienza.

### **1.1 Progetto Gestione Risorse umane 2000: interventi preparatori in atto dal 1998**

Riflessioni riguardo a una concezione più moderna di gestione e di sviluppo del personale furono compiute già nel 1995 (data a cui risale l'entrata in vigore dell'attuale LORD) allorché l'allora Commissione della gestione e delle finanze si cimentò nell'esame del messaggio no. 4279. Tra i temi più importanti attorno ai quali si snodò la discussione si citano il ruolo del dipendente - con l'accento posto già allora su un maggior spirito di iniziativa, efficacia, efficienza e collaborazione - e la mobilità interna ed esterna, il fil rouge dell'allora riforma, essendo essa considerata veicolo di motivazione, di polivalenza, di evoluzione della professionalità. Questi due temi costituiscono due tasselli importanti anche dell'attuale riforma, nella misura in cui si propone di attuare soluzioni in grado di promuovere lo spirito di iniziativa del singolo dipendente, valorizzando le competenze e le conoscenze di cui egli dispone e riconoscendone le prestazioni fornite, secondo il principio della meritocrazia. La riforma in discussione non stravolge quindi questo quadro di riferimento, ma si prefigge di completarlo inserendovi nuovi concetti di gestione del personale sviluppati nel frattempo.

A partire dal 1998 si attivarono gli interventi preparatori, intesi ad indirizzare la Sezione delle risorse umane verso il cambiamento e a predisporre le basi alle modifiche promosse con il Messaggio in discussione. Ciò avvenne grazie allo sviluppo di un insieme di progetti, riuniti sotto la denominazione di "Progetto Gestione Risorse umane 2000" (GRU 2000), realizzato nell'ambito di A2000, con lo scopo di sviluppare una nuova cultura aziendale quale processo dinamico e permanente.

Le modifiche della LORD e della L-Stip rappresentano una logica conseguenza del coordinamento e dell'integrazione dei progetti componenti GRU 2000, rivolti a settori quali:

- la riforma dell'ordinamento giuridico dei dipendenti
- il processo di assunzione e selezione dei dipendenti
- la valutazione delle funzioni

- l'implementazione del sistema informatico integrato e coordinato per la gestione del personale
- la formazione dei dipendenti
- la direzione per obiettivi e la valutazione delle prestazioni

È importante rilevare che l'attuazione di questo importante progetto non si esaurirà con la revisione parziale della LORD e della LStip; altri strumenti di politica del personale, già in opera, andranno affinati o consolidati.

Considerata l'importanza di GRU 2000 per il presente e per il futuro, è utile riportare uno schema presentato dalla Sezione delle risorse umane che ne riassume i principali progetti.



Questi progetti sono stati oggetto di una valutazione da parte della Commissione che figura al capitolo 5 del rapporto.

## 1.2 Esperienze maturate in altri Cantoni e presso la Confederazione

Il messaggio a pagina 14 e 15 riporta i risultati di un'indagine da cui risulta un chiaro orientamento della maggior parte dei Cantoni verso politiche basate sul principio della valutazione delle prestazioni correlato al sistema retributivo, la cui applicazione avviene in maniera differenziata secondo i Cantoni. All'interno di questo panorama è importante segnalare che il 66% dei funzionari cantonali svizzeri percepisce un salario correlato alla prestazione.

L'Amministrazione federale si è spinta oltre: nell'autunno del 2008 ha posto in consultazione una proposta di revisione della legge sul personale federale tendente a una flessibilizzazione dei rapporti di lavoro e a un ulteriore avvicinamento della legislazione sul personale federale alle disposizioni del Codice delle obbligazioni. Il messaggio a pagina 15 ne riporta i principali elementi, di seguito ricordati in sintesi:

- ulteriore armonizzazione della LPers con il CO;
- regolamentazione più flessibile in caso di scioglimento dei rapporti di lavoro;

- semplificazione della procedura di ricorso;
- creazione della base legale per il congedo parentale;
- creazione della base legale per il sistema di gestione del personale e dei dossier di candidatura e personali in forma elettronica;
- regolamentazione più flessibile del finanziamento della previdenza professionale;
- regolamentazione più chiara delle disposizioni d'esecuzione della LPers.

Il testo posto in consultazione dal Consiglio federale non ha riscosso ampi consensi. Tra i partiti che hanno partecipato alla consultazione, il PLR sostiene il progetto in tutti i punti, mentre quattro partiti lo respingono. Per l'UDC il progetto non è abbastanza incisivo, anche se procede nella giusta direzione, mentre per il PS va troppo lontano. Il PPD chiede una valutazione preliminare della LPers e si astiene pertanto dall'esprimere un parere concreto. Le associazioni del personale temono un peggioramento delle condizioni di lavoro degli impiegati federali.

Dinanzi ai risultati della consultazione, il Consiglio federale, nella sua seduta del 12 marzo, ha deciso di accantonare la revisione della LPers fino all'approvazione di una strategia esaustiva in materia di politica del personale per gli anni 2011-2015, del cui allestimento si sta occupando, su mandato del CF stesso, il Dipartimento federale delle finanze, a sua volta sollecitato dalla Commissione delle finanze del Consiglio nazionale.

I giudizi espressi dai Cantoni in sede di consultazione sono significativi e rendono manifesta la loro percezione della flessibilizzazione e di un ulteriore avvicinamento del rapporto di lavoro degli impiegati federali al Codice delle obbligazioni.

La maggior parte dei Cantoni sostiene l'indirizzo del progetto (LU, NW, BE, BL, ZH, TG, ZG, SH, UR, AG, OW, SG, GR, JU, GE, VS, VD, TI), sebbene alcuni invitino alla moderazione temendo per la sicurezza del rapporto di lavoro di diritto pubblico e l'equità della sua applicazione (LU, NW, ZG, SH, UR, SG, GE). Altri Cantoni evidenziano che i principi del progetto sono già applicati interamente o in parte nelle rispettive legislazioni cantonali e hanno già dato risultati positivi (BE, SH, AG, OW, JU). Alcuni Cantoni non sono direttamente interessati dal progetto e rinunciano a esprimere un parere (SZ, AI, BE). I Cantoni SO e FR non si oppongono al progetto di revisione, ma esprimono riserve. Solo il Canton Neuchâtel lo respinge.

Tutte le associazioni del personale sono contrarie al progetto, mentre i rappresentanti dei datori di lavoro e i Tribunali sostengono il progetto quasi senza eccezioni, in quanto sono favorevoli a una maggiore flessibilità dei rapporti di lavoro (TF, TAF, Consiglio PF, PUBBLICA, FFS, USI, Chambre vaudoise des arts et métiers, Centre Patronal).

### **1.3 Atti parlamentari depositati nel corso dell'ultimo decennio**

Ha sicuramente contribuito a dare impulso alla riforma parziale della LORD e della LStip la serie di atti parlamentari depositati nel corso dell'ultimo decennio. Di seguito ne sono elencati quindici, che risultano tutti evasi con la riforma legislativa in esame o con normative contenute in leggi settoriali o provvedimenti nel frattempo varati.

Il messaggio, da pagina 45 a pagina 54, a cui si rinvia, ne riassume i contenuti e ne motiva l'evasione.

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

- b) Mozione 9 ottobre 2001 presentata da Franco Celio, Riccardo Calastri e cofirmatari "Requisiti richiesti ai candidati per l'ottenimento di un impiego presso l'Amministrazione pubblica"
- c) Mozione 22 aprile 2002 presentata da Raoul Ghisletta e Graziano Pestoni "Definizione dell'inizio del rapporto di lavoro - Copertura salariale in caso di impedimento senza colpa"
- d) Iniziativa parlamentare 23 aprile 2002 presentata nella forma generica da Raoul Ghisletta e cofirmatari "Contributi cantonali per tutto il personale docente delle scuole comunali, per il loro personale direttivo e per il personale addetto alle mense della scuola dell'infanzia (modifica dell'art. 34 legge stipendi)"
- e) Mozione 27 giugno 2002 presentata da Raoul Ghisletta per il Gruppo socialista "Eliminare le penalizzazioni maggiori subite dal personale ausiliario, dai docenti supplenti e dal personale incaricato"
- f) Iniziativa parlamentare 17 dicembre 2002 presentata nella forma elaborata da Raoul Ghisletta per la modifica dell'art. 48 della LORD (congedo per adozione, senza limite di età del bambino adottivo)
- g) Iniziativa parlamentare 12 marzo 2003 presentata nella forma elaborata da Marina Carobbio Guscetti e cofirmatari "Modifica della LORD, della Legge stipendi e della Legge scuola dell'infanzia e scuola elementare (favorire la presenza di personale femminile e la ripartizione del lavoro nell'Amministrazione cantonale e nella scuola attraverso una miglior regolamentazione dell'impiego a tempo parziale)"
- h) Mozione 21 febbraio 2006 presentata da Raoul Ghisletta e cofirmatari "Regole per i dipendenti pubblici e parapubblici con mandati e impieghi in Svizzera e all'estero"
- i) Iniziativa parlamentare 20 marzo 2006 presentata nella forma generica da Tullio Righinetti affinché si arrivi a una soluzione globale e definitiva dei numerosi problemi che concernono i conflitti di interesse presenti nella realtà istituzionale, politica e partitica ticinese, stabilendo tutti i diritti e i doveri nella legge senza lasciare spazi alle labili e soggettive considerazioni di "opportunità"
- j) Iniziativa parlamentare 20 marzo 2007 presentata nella forma generica da Raoul Ghisletta e cofirmatari "Trasparenza nelle assunzioni"
- k) Mozione 4 giugno 2007 presentata da Attilio Bignasca per il gruppo della LEGA "Messa in atto del blocco delle assunzioni"
- m) Interrogazione 7 febbraio 2008/29.08 Francesco Cavalli e cofirmatari "Ricambio generazionale del corpo insegnante"
- n) Iniziativa parlamentare 10 marzo 2008 presentata nella forma generica da Lorenzo Quadri "Incompatibilità tra il ruolo di funzionario dirigente dell'Amministrazione cantonale, o
- o) Mozione 14 aprile 2008 presentata dal Gruppo PPD "Equivalenza dei titoli professionali nelle zone di frontiera: occorre un sistema di riconoscimento dei titoli di studio"

La Commissione ha deciso di trattare in altra sede l'iniziativa parlamentare (lett. l nel messaggio) del 17 settembre 2007 presentata nella forma elaborata da Francesco Cavalli e cofirmatari "Modifica dell'art. 7 della Legge sugli stipendi (stipendio iniziale)", affondando l'esame del messaggio no. 6084 del 18.06.2008, di cui l'iniziativa è stata oggetto.

## **2. PRINCIPALI CAMBIAMENTI E OBIETTIVI DELLA RIFORMA IN SINTESI**

Di seguito sono elencate, in forma riassuntiva, le principali proposte di modifica della LORD e della LStip:

- LORD**
- Introduzione degli articoli programmatici
  - Delega di competenza per le nomine
  - Migliore definizione delle possibilità d'incarico
  - Protezione della sfera personale
  - Ridefinizione dei motivi di cessazione del rapporto d'impiego (abbandono della destituzione, aggiunta della disdetta per motivi gravi)
  - Nuove procedure di ricorso

Le proposte di modifica della LORD tengono conto delle modifiche delle seguenti leggi:

Libera circolazione delle persone

Legge federale sull'unione domestica registrata

Legge sulla giurisdizione amministrativa (procedure di ricorso)

- LStip**
- Introduzione di due scale stipendi distinte per docenti e impiegati
  - Riconoscimento di prestazioni individuali collegate al salario
  - Maggiore equità interna (valutazione delle funzioni)
  - 1 funzione = 1 classe
  - Minore automatismo nella progressione salariale
  - Adeguamento, in senso restrittivo, delle indennità d'uscita in caso di disdetta

**Gli obiettivi della riforma realizzabili, a mente della maggioranza della Commissione, solo attraverso la promozione congiunta delle modifiche della LORD e della LStip, sono i seguenti:**

- la ridefinizione dell'ordinamento legislativo alla base del rapporto d'impiego del dipendente statale
- una più efficace gestione della massa salariale
- la pianificazione del fabbisogno di risorse umane e di competenze all'interno dell'amministrazione nonché la gestione tempestiva degli avvicendamenti
- l'assunzione di collaboratori competenti e con un buon potenziale di crescita professionale mediante l'utilizzo di procedure e di tecniche di selezione adeguate
- la valutazione delle funzioni tendente ad assicurare l'equità tra le singole funzioni
- la responsabilizzazione dei collaboratori attraverso la delega di competenze decisionali e la valutazione delle prestazioni
- la direzione per obiettivi, premessa per l'attivazione di un sistema retributivo basato sulla valutazione delle prestazioni



**Altri strumenti di politica del personale, già in atto, andranno affinati oppure consolidati, segnatamente:**

- la formazione professionale dei collaboratori
- la promozione dello sviluppo delle capacità di conduzione dei funzionari dirigenti
- la promozione dei posti di tirocinio e di formazione
- l'ampliamento delle possibilità di mobilità interna
- un'adeguata informazione e comunicazione per garantire un clima di lavoro favorevole allo sviluppo individuale e dell'organizzazione
- la promozione della pari opportunità fra i sessi
- la promozione della salute e della sicurezza sul posto di lavoro
- il sostegno ai collaboratori in difficoltà e la presa a carico di situazioni conflittuali
- la definizione delle possibilità di carriera

### **3. MANDATO ALLA SOTTOCOMMISSIONE “LORD” E CRONISTORIA DEI LAVORI SOTTOCOMMISSIONALI**

La Commissione della gestione e delle finanze l'8 settembre 2009 ha costituito una Sottocommissione ad hoc preposta all'esame della revisione parziale della LORD e della LStip, e ne ha deciso la composizione. I Commissari designati sono Fabio Regazzi (PPD), quale coordinatore, Giovanni Merlini (PLR), Manuele Bertoli (PS), Michele Foletti (Lega dei Ticinesi) e Gabriele Pinoja (UDC).

La seduta costitutiva della Sottocommissione ha avuto luogo la settimana successiva, occasione in cui si è dedicata alla programmazione dei lavori, ponendosi immediatamente quale ambizioso obiettivo la discussione parlamentare entro la fine di giugno.

Il conseguimento dello stesso ha implicato un ritmo di lavoro sostenuto:

15.09.09	Seduta costitutiva: programmazione dei lavori
29.09.09	Audizione delle Associazioni del personale: VPOD rappresentata dalla signora Rezia Boggia, OCST rappresentata dal signor Lorenzo Jelmini e CCS rappresentata dal signor Michele Sussigan
06.10.09	Audizione della Direttrice del DFE, signora Laura Sadis, del Direttore della Divisione risorse, signor Edy Dell'Ambrogio, e della Direttrice della Sezione risorse umane, signora Verena Vizzardi
13.10.09	Discussione introduttiva e richiesta di una posizione dei gruppi nei confronti dell'impostazione della riforma
27.10.09	Comunicazione della posizione dei gruppi e inizio della prima lettura delle proposte di modifica alla LORD
17.11.09-19.01.10	Continuazione e conclusione della prima lettura delle proposte di modifica alla LORD
26.01.10	Inizio e conclusione prima lettura delle proposte di modifica alla LStip
02.02.10	Audizione della signora Verena Vizzardi, Direttrice della Sezione del personale, della signora Michaela Bernasconi-Zapf, Medico del

- personale, del signor Edy Dell'Ambrogio, Direttore della Divisione risorse, e del signor Guido Corti, Consulente giuridico del Consiglio di Stato, a cui sono state rivolte domande di chiarimento relative alle proposte di modifica alla LORD e sottoposte le proposte di emendamento della Sottocommissione
- 23.02.10 Audizione della signora Verena Vizzardi, Direttrice della Sezione del personale, del signor Edy Dell'Ambrogio, Direttore della Divisione risorse, e del signor Guido Corti, Consulente giuridico del Consiglio di Stato, a cui sono state rivolte domande di chiarimento relative alle proposte di modifica alla LStip e sottoposte le proposte di emendamento della Sottocommissione
- 09.03.10 Presentazione ai gruppi delle proposte di emendamento della Sottocommissione alla LORD e alla LStip
- 30.03.10 **Plenum commissionale:** presa di posizione dei gruppi nei confronti degli emendamenti apportati dalla Sottocommissione alla LORD e alla LStip; richiesta di formalizzazione degli emendamenti dei gruppi
- 13.04.10 Formalizzazione degli emendamenti dei gruppi
- 27.04.10 Discussione e presa di posizione nei confronti degli emendamenti dei gruppi
- 04.05.10 **Plenum commissionale:** discussione e presa di posizione nei confronti degli emendamenti dei gruppi
- 25.05.10 Decisioni relative alle proposte di emendamento (in Sottocommissione e in Commissione)
- 01.06.10 Conclusione della discussione e decisioni relative alle restanti proposte di emendamento (in Sottocommissione e in Commissione)

#### 4. REAZIONI DELLE ASSOCIAZIONI DEL PERSONALE

La Sottocommissione ha incontrato il 29 settembre 2009 i rappresentanti delle Associazioni del personale, segnatamente la signora Rezia Boggia (VPOD), il signor Lorenzo Jelmini (OCST) e il signor Michele Sussigan (CCS).

La Sottocommissione si è preparata all'incontro richiedendo al Consiglio di Stato le prese di posizione delle Associazioni del personale sull'avamprogetto del messaggio, posto in consultazione alla fine del 2008. Sono state trasmesse alla Sottocommissione altre osservazioni raccolte in due documenti commissionati dalla VPOD: il primo allestito dallo studio di avvocatura Nodesa e Martinetti e il secondo da Graziano Pestoni.

I rappresentanti delle Associazioni del personale in occasione della loro audizione hanno avuto la possibilità di presentare e completare le loro rispettive prese di posizione. Di seguito presentiamo gli elementi principali emersi in occasione dell'audizione a favore e contro la riforma legislativa in discussione.

È corretto rilevare immediatamente, quale premessa di natura formale, lo scontento manifestato dalle Associazioni del personale nei confronti dell'ascolto dato dal Consiglio di Stato alla voce dei diretti interessati. Secondo i Sindacati un'operazione di portata culturale, qual è la riforma in discussione, avente quale scenario un'Amministrazione che ha vissuto negli ultimi tempi vari mutamenti delle condizioni di lavoro, avrebbe necessitato di una totale o almeno forte condivisione da parte dei dipendenti. Spiace alle Associazioni

del personale non aver ottenuto dal CdS, in occasione delle trattative, gli elementi necessari al fine di permettere loro di far passare un messaggio positivo tra i loro associati. Spiace loro il rifiuto da parte del Consiglio di Stato di tutte le loro rivendicazioni e le loro richieste di modifica, anche piccole. Da ciò scaturisce in primo luogo la loro valutazione di un progetto di riforma nato zoppicante.

Nel merito le Associazioni del personale rilevano quanto segue.

#### **4.1 Elementi caldeggiati**

Le Associazioni del personale da anni sollecitano una riforma della LORD e della LStip, nella misura in cui giudicano necessario l'adeguamento di norme contenute nelle leggi attualmente in vigore. Perciò sono concordi nel salutare positivamente l'idea di massima di una revisione della LORD e della LStip.

In particolare le Associazioni del personale hanno chiesto al Consiglio di Stato una riclassificazione delle funzioni e un loro adeguamento alle necessità di servizio dell'ente pubblico e hanno sottolineato la necessità di porre rimedio a situazioni di precarietà di una determinata categoria di dipendenti, ossia gli ausiliari.

I Sindacati condividono alcuni obiettivi generali della riforma, quali il miglioramento dell'occupazione, il potenziamento della formazione e l'introduzione di elementi di maggiore responsabilizzazione, nonché la promozione della mobilità interna, verticale e orizzontale, anch'essa rivendicata da tempo dalle Associazioni del personale. Non pongono obiezioni di principio nei confronti di due aspetti della nuova metodologia proposta: la direzione per obiettivi e la valutazione delle prestazioni. Considerano la gestione per obiettivi uno strumento utile e interessante nella gestione di un'amministrazione pubblica e la valutazione delle prestazioni rappresenta, a loro parere, un momento utile sia per il dipendente sia per il funzionario dirigente per valutare avanzamenti, formazione o altri compiti.

#### **4.2 Elementi oggetto di perplessità**

Le Associazioni del personale sono preoccupate principalmente dalla proposta del Consiglio di Stato di legare i principi della direzione per obiettivi e della valutazione delle prestazioni a un nuovo sistema salariale basato sul riconoscimento finanziario del merito.

I Sindacati hanno sottolineato di non essere fermi su posizioni ideologiche di chiusura totale nei confronti della meritocrazia, ma di essere piuttosto preoccupati dalle difficoltà che il sistema del merito rischia di incontrare nell'applicazione all'interno dall'Amministrazione cantonale. La loro preoccupazione si rafforza ricordando le esperienze vissute da alcune ex regie federali, ad esempio la Posta, in cui il sistema di valutazione delle prestazioni e del pagamento dello stipendio (o almeno di una sua parte) in base al merito è stato abbandonato, perché ci si è resi conto delle difficoltà nel gestire un sistema basato sulla meritocrazia senza disporre della possibilità reale, ossia finanziaria, di remunerare in maniera corretta la prestazione stessa. I Sindacati giudicano infatti insufficiente il budget di 5.2 mio di franchi (importo attualmente destinato al finanziamento degli scatti automatici, che tocca il 40% dei dipendenti in carriera, nei primi dieci anni di lavoro) riservato dal Consiglio di Stato alla meritocrazia e paventano la sua ulteriore diminuzione. La conseguenza di ciò sarebbe la diminuzione dell'incentivo, e inevitabilmente la frustrazione del dipendente che ha fornito buone prestazioni: ciò vanificherebbe uno degli obiettivi principali della riforma, che ci si propone di raggiungere tramite l'introduzione del concetto di meritocrazia. Non a caso il limite grosso vissuto anche dalla Posta è stato il far dipendere gli incentivi dalla fissazione di un importo massimo, suscettibile di variazione di anno in anno.

Un altro pericolo rilevato dalle Associazioni del personale deriva dalla natura stessa dell'Amministrazione: trattandosi di un ambiente ancora molto politicizzato, non si sfugge al rischio di veder premiato un dipendente non a seguito di reali prestazioni fornite, ma in ragione di amicizie e conoscenze. A mente dei sindacati ciò frustrerebbe maggiormente un sistema basato sull'accrescimento dell'efficienza e sul miglioramento delle prestazioni dei dipendenti, capovolgendo i risultati perseguiti.

Un altro motivo di preoccupazione da parte dei Sindacati è riconducibile al modello di gestione dei servizi pubblici, che giudicano desueto, sul quale sarebbe catapultato il sistema della meritocrazia. Una meritocrazia applicata in modo efficace implica la presenza di un'autonomia gestionale dei vari servizi. Attualmente ciò non è dato, poiché le condizioni sono dettate dalla politica.

I Sindacati ravvisano inoltre l'assenza di una vera e propria gestione del personale, indipendente e univoca. Senza una gestione univoca del personale essi ritengono che i molteplici obiettivi della riforma (in materia di possibilità di carriera, di formazione, di perfezionamento, ecc.) siano difficilmente raggiungibili.

Da ultimo Manuele Bertoli ha chiesto ai rappresentanti delle Associazioni del personale le loro opinioni circa l'ipotesi di sostituire la LORD e la L-Stip con un Contratto collettivo di lavoro (CCL).

Secondo i Sindacati l'adozione di un CCL permetterebbe di avere un confronto più marcato tra datore e dipendente e renderebbe più chiare le responsabilità sia da parte del datore sia da parte del lavoratore. A prescindere dallo strumento utilizzato (legge organica o CCL), il modello obsoleto di gestione dei servizi che caratterizza l'Amministrazione costituisce comunque un limite all'attuazione di una riforma compiuta.

### **4.3 Argomentazioni conclusive**

Il coordinatore della Sottocommissione "LORD", Fabio Regazzi, ha chiesto ai rappresentanti delle Associazioni del personale, a guisa di conclusione dell'incontro, se secondo loro la proposta del Consiglio di Stato fosse sanabile e a quali condizioni o se ritenessero questo esercizio fallito in partenza.

Esprimendosi a nome delle tre Associazioni, Lorenzo Jelmini ha dichiarato di giudicare insoddisfacente la proposta di riforma presentata dal Consiglio di Stato, ma si è detto aperto al tentativo di sanare la medesima, di cui giudica validi alcuni elementi. Le Associazioni del personale hanno ritenuto indispensabile un maggior approfondimento di altri elementi ancora origine di dubbi, al fine di apportare i correttivi necessari per evitare tra qualche anno di essere costretti ad ammettere di non avere ottenuto i risultati prefissatisi attraverso la riforma e quindi di aver fallito l'operazione.

I sindacati hanno suggerito di non affrettare l'evasione del messaggio, agendo a scapito della ricerca di una condivisione più ampia possibile di determinati elementi.

Infine le Associazioni del Personale hanno espresso la loro più ampia disponibilità a collaborare con la Sottocommissione, gesto molto apprezzato da quest'ultima.

## **5. RISPOSTA DEL CONSIGLIO DI STATO ALLE DOMANDE DELLA SOTTOCOMMISSIONE E ALLE PERPLESSITÀ DEI SINDACATI**

La Sottocommissione, consapevole dell'elevato grado di difficoltà insito in ogni cambiamento importante, soprattutto qualora implichi elementi culturali, ha deciso di coinvolgere in più momenti i rappresentanti del Governo responsabili della riforma. Il primo incontro, avvenuto il 6 ottobre 2009, ha interessato la Direttrice del DFE, signora Sadis, il Direttore della Divisione risorse, signor Dell'Ambrogio e la Direttrice della Sezione delle risorse umane, Verena Vizzardi, i quali hanno avuto l'occasione di spiegare e commentare le novità della riforma.

Il coordinatore della Sottocommissione ha aperto la riunione comunicando ai propri ospiti le perplessità manifestate dalle Associazioni del personale, già peraltro da loro espresse in sede di consultazione dell'avamprogetto del messaggio. Alcune di esse hanno indotto la Sottocommissione a compiere maggiori approfondimenti, nella misura in cui il messaggio non fornisce informazioni sufficienti.

La Sottocommissione ha inoltre comunicato ai rappresentanti del Governo l'obiettivo prefissato di una discussione parlamentare della trattanda in occasione dell'ultima sessione di giugno.

La Direttrice del DFE ha tenuto a precisare che in fase di preparazione del messaggio il Consiglio di Stato ha incontrato ripetutamente le Associazioni del personale e che le loro prese di posizione sono state valutate e discusse. Gli incontri hanno permesso la messa a punto di diversi elementi della riforma di comune accordo con i rappresentanti sindacali.

I rappresentanti del DFE hanno continuato commentando le diverse attività, alcune già in atto, altre da implementare, potenziare o affinare attraverso la riforma. Esse ruotano attorno al ciclo professionale dei dipendenti dello Stato (sono raffigurate nel grafico riportato a pag. 5 relativo alla politica del personale).

Coinvolgono inoltre la selezione del personale, il vissuto professionale dei dipendenti (direzione per obiettivi, valutazione delle prestazioni, mobilità interna, orizzontale e verticale), la formazione (trasversale a tutte le fasi) la gestione della loro uscita. Le novità principali relative al ciclo professionale del dipendente saranno più diffusamente trattate nei sottocapitoli seguenti.

La riforma tocca anche altri aspetti, più marginali ma altrettanto importanti, quali le sanzioni disciplinari in caso di violazione dei doveri di servizio e i diritti dei dipendenti (nuovi congedi pagati e protezione della sfera personale del dipendente). I rappresentanti del Consiglio di Stato hanno fornito le seguenti spiegazioni al riguardo.

Il limite della multa in caso di trasgressione di doveri di servizio è stato aumentato da fr. 500.- a fr. 3000.-.

La possibilità di destituzione di un dipendente è stata abolita, poiché considerata una forma di carattere "vessatorio", caduta in disuso; al suo posto il Consiglio di Stato ha proposto di introdurre la disdetta per motivi gravi.

Sono considerati motivi gravi le ripetute o continue inadempienze nel comportamento o nelle prestazioni, riferite in particolare al mancato raggiungimento degli obiettivi previsti; l'incapacità, l'inattitudine o la mancanza di disponibilità nello svolgimento del proprio servizio; la mancanza di disponibilità ad eseguire un altro lavoro ragionevolmente esigibile; il rifiuto ingiustificato di un trasferimento con assegnazione ad altra funzione.

Negli ultimi anni il Consiglio di Stato ha già percorso la via della disdetta per motivi gravi, supportato da una copiosa giurisprudenza, consolidata negli anni. Con la nuova LORD (articolo 60) l'esperienza maturata tramite la giurisprudenza sarà consolidata.

La proposta di legge presentata dal Consiglio di Stato prevede anche l'introduzione di nuovi tipi di congedo, di carattere "sociale", quali il congedo per malattia dei figli (una novità) e l'aumento del congedo paternità da 2 giorni consecutivi a 3 giorni, nonché nuove norme relative alla protezione del personale.

Manuele Bertoli ha posto ai rappresentanti del DFE lo stesso quesito rivolto alle Associazioni del personale, relativo all'introduzione di un CCL al posto di una legge organica. I rappresentanti del DFE hanno risposto che tutti gli enti pubblici hanno scelto l'atto legislativo per disciplinare questa materia. Questa scelta, rispetto al CCL, coinvolge maggiormente le responsabilità del Parlamento e di conseguenza dà meno flessibilità all'Esecutivo. Il CCL implica invece un margine di manovra significativo da parte delle parti contrattuali. D'altra parte il fatto di avere determinate norme ancorate in una legge dà maggiori garanzie di imparzialità - rispetto al CCL - alle Associazioni del personale e al personale stesso. In Ticino inoltre il numero di funzionari pubblici associati ai sindacati - oltretutto diversificati - è relativamente ridotto (molto meno della metà). All'interno delle associazioni sindacali, i docenti hanno una loro componente, la Polizia ne ha un'altra, i fiscali un'altra ancora. È difficile per lo Stato entrare in trattative con queste varie componenti, che non sempre rappresentano gli stessi interessi. Per queste ragioni è parsa più consona la via della legge quadro.

I seguenti sottocapitoli espongono i capisaldi della riforma, senza i quali essa avrebbe poche chance di successo.

## **5.1 Formazione dei quadri dirigenti**

La formazione è trasversale a tutte le fasi della politica del personale; si tratta di uno strumento fondamentale della riforma; raggiungerà capillarmente i vari livelli di attività in cui si renderà necessario un aggiornamento o l'assunzione di nuove conoscenze e competenze.

Nell'ambito della riforma, la formazione dei quadri dirigenti assumerà una particolare importanza, di natura sia simbolica sia operativa. Simbolica poiché il giudizio qualitativo nei confronti di un'Amministrazione pubblica è strettamente collegato alla qualità del suo personale direttivo. Operativa perché le varie unità operative saranno in grado di assimilare determinati principi soltanto se essi saranno assunti in primo luogo dal personale dirigente.

L'elemento della formazione dei quadri dirigenti riveste un'importanza rilevante, anche perché le perplessità manifestate dalle Associazioni del personale circa l'attuazione corretta della riforma dipenderanno - sebbene non esplicitamente dichiarato dai Sindacati - dall'oggettività del giudizio dei quadri dirigenti.

L'implementazione della riforma conferirà loro maggiori competenze e responsabilità; dovranno possedere la capacità di svolgere una gestione per obiettivi e una valutazione delle prestazioni. Inoltre il funzionario dirigente sarà chiamato a ponderare le possibilità di aumento dello stipendio dei dipendenti a lui assoggettati. Alcuni di essi saranno sicuramente in grado di occuparsene quasi d'istinto, altri avranno bisogno di supporto, di consulenza e di una formazione continua. Insieme alle competenze e responsabilità si chiederà loro maggior rigore e professionalità nel giudizio. Gli addetti ai lavori sono consapevoli del rischio di un comportamento non corretto del personale dirigente, ma

assicurano che il nuovo sistema permetterà di “tracciare” determinati comportamenti, di farli emergere e di intervenire laddove si rivelerà necessario.

La direttrice della Sezione delle risorse umane ha rilevato esserci poca - se non addirittura inesistente - comunicazione diretta tra i quadri dirigenti e i dipendenti di cui sono responsabili. La definizione degli obiettivi obbligherà le persone a confrontarsi almeno una volta all'anno. Ciò tuttavia non basterà; sarà importante saper dare il feedback a un collaboratore, affinché egli sappia regolarmente il grado di apprezzamento del suo lavoro. Quindi una delle sfide perseguite dalla Sezione delle risorse umane è riuscire a creare, attraverso la formazione, un ciclo virtuoso di comunicazione tra i quadri dirigenti e i loro collaboratori.

## **5.2 Fissazione degli obiettivi, valutazione delle prestazioni e sistema salariale**

Un obiettivo importante della riforma è il raggiungimento di una maggior equità interna mediante la valutazione analitica delle funzioni. Ciò sta a significare l'abbandono della valutazione delle funzioni in base a comparazioni e l'introduzione di una valutazione di tipo analitico.

Il primo criterio di valutazione di una prestazione è il raggiungimento degli obiettivi: il funzionario dirigente sarà chiamato a definire insieme al collaboratore gli obiettivi da conseguire. Il dipendente ha il diritto di conoscere ciò che ci si aspetta da lui.

La valutazione verterà sulla qualità del lavoro, sulla quantità di lavoro, sull'autonomia della persona ad assumere nuovi compiti (ci sono persone all'interno dell'AC che hanno sete di fare), sul comportamento. Per il funzionario dirigente la valutazione deve considerare anche la qualità della conduzione. Egli deve essere in grado di produrre risultati grazie al lavoro dei propri collaboratori.

Un altro obiettivo fondamentale della riforma è il raggiungimento di una maggiore flessibilità retributiva attraverso l'abbandono degli automatismi (scatti automatici di anzianità) conosciuti finora, a profitto di un sistema di evoluzione del salario basata sulla prestazione.

La classificazione analitica delle funzioni porterà alla nuova scala stipendi; ogni nuova funzione verrà punteggiata, classificata e inserita all'interno di una classe; per ogni classe ci saranno un salario minimo e un salario massimo; le fasce di movimento sono chiamate quartili.

## Sistema retributivo - Nuova scala stipendi

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

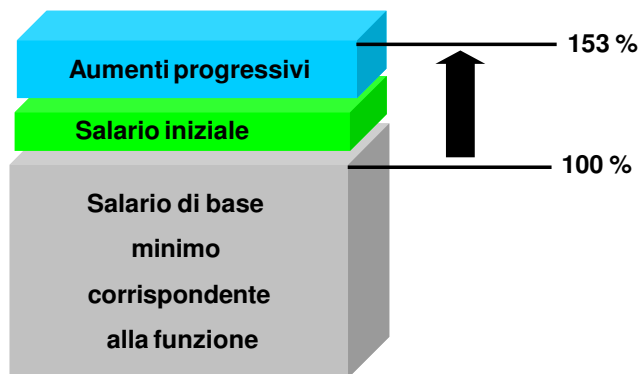
- Fascia gialla riservata agli aumenti annuali
- Fascia flessibile legata alle prestazioni e alle disponibilità di budget

Le fasce rappresentano le fluttuazioni tra il minimo e il massimo di una classe. La fascia mediana (secondo quartile) corrisponde al risultato di una valutazione comparata dei salari all'interno di tutta l'Amministrazione cantonale e dell'Amministrazione federale (tramite media ponderata).

A parità di classe, una persona di poca esperienza sarà inserita nei primi quartili (il quartile 1 rappresenta il salario di base); il funzionario di grandissime competenze sarà inserito nel terzo o quarto quartile. Lo stesso varrà anche in caso di assunzione di una persona particolarmente qualificata.

All'interno delle fasce di fluttuazione si inserirà l'aumento progressivo dello stipendio di un dipendente. Ogni anno si valuteranno il raggiungimento degli obiettivi, il comportamento e la prestazione effettuata e ciò darà adito a un aumento percentuale di salario, da un minimo a un massimo previsti dalla classe.

## Sistema salariale proposto



Tra il minimo e il massimo di una classe ci sarà sempre il 53% di differenza.



Il sistema di valutazione si snoderà su quattro livelli.

### Aumenti progressivi

Valutazione generale	Aumenti progressivi	
Livello 1	0 %	
Livello 2	Max. 1.5 %	} Media 1.4 % = ca. 5.2 milioni massa salariale
Livello 3	Max. 2.5 %	
Livello 4	Max. 3.0 %	

livello 1: non raggiungimento degli obiettivi - nessun aumento

livello 2: raggiungimento degli obiettivi - possibilità di aumento fino all'1.5% dello stipendio

livello 3: collaboratore molto bravo - possibilità di aumento fino al 2.5% dello stipendio

livello 4: collaboratore eccellente - aumento fino al 3% dello stipendio

All'evoluzione di stipendio il Consiglio di Stato ha deciso di destinare circa 5.2 mio di franchi (importo corrispondente a quanto ora è conteggiato per gli scatti automatici); ciò equivale all'1.4% della massa salariale. Questo aspetto sarà oggetto del capitolo 6.

La Direttrice della Sezione delle risorse umane ha proposto un confronto tra le due scale stipendi (attuale e futura), al fine di mostrare in quale modo il nuovo sistema renda possibile una progressione più equa. Applicando la nuova scala il differenziale tra minimo e massimo sarà sempre del 53%. La legislazione attuale prevede invece classi di stipendio che consentono una notevole evoluzione e classi di stipendio che consentono un'evoluzione molto limitata. Il nuovo impianto permetterà di raggiungere una maggior equità.

## MIN/MAX Confronto fra le 2 scale di stipendi Alcuni esempi

Classe attuale	Salario annuo min	Salario annuo max	▲	% Evoluzione
<b>Classe futura</b>				
28 ( 34)	78'271	134'257	55'986	72%
10	88'703	135'605	46'902	53%
35 (38)	100'494	158'827	58'333	58%
13	104'854	160'534	55'680	53%
13-19	42'916	67'476	24'560	57%
2	45'586	69'418	23'832	53%
15	46'604	56'359	9'755	21%
1	40'193	61'173	20'980	53%
20	142'503	218'923	76'420	53%

La prima classe del sistema attuale è riferita agli accademici - 28 (34) - e ha una fluttuazione tra il minimo e il massimo del 72%. La categoria delle segretarie amministrative - attualmente classe 13-19 - ha un'escursione tra il minimo e il massimo del 57%.

Nel sistema in vigore una funzionaria amministrativa dalla tredicesima classe ha la possibilità di progredire fino alla diciassettesima; il suo percorso (nato storicamente) è anomalo rispetto ad altre funzioni, la cui classificazione è secca e il cui stipendio quindi si muove poco. Attraverso il nuovo sistema si è cercato di strutturare una nuova scala di stipendi basata sul principio secondo cui lo stipendio mediano corrisponde allo stipendio usualmente riconosciuto nel resto delle Amministrazioni pubbliche e in cui l'escursione tra il minimo e il massimo dello stipendio è lineare.

Attualmente l'Amministrazione cantonale vive una situazione piuttosto anarchica in materia di classificazioni e remunerazioni, poiché non è stata costruita in base a criteri oggettivi e conformi, ma attraverso decisioni prese storicamente caso per caso. Certe classi si sono viste ampliare le loro possibilità di aumento in maniera sproporzionata; certe altre hanno visto lo stipendio stagnare, altre addirittura diminuire. Attraverso il nuovo sistema si è cercato di instaurare un'armonia.

L'inserimento dei collaboratori nelle rispettive nuove classi di stipendio è previsto per il 1° gennaio 2011, in base ai risultati della nuova valutazione delle funzioni.

Per i funzionari il cui stipendio rientra nella fascia per la quale sono previsti degli aumenti annuali, l'inserimento avverrà in base allo stipendio maturato a dicembre 2010, con aggancio "tecnico" allo scatto immediatamente superiore.

La Direttrice della Sezione delle risorse umane ha tenuto a rassicurare che nessun dipendente subirà diminuzioni di salario.

### **5.3 Mobilità interna (orizzontale e verticale)**

La mobilità interna (orizzontale e verticale) è uno strumento importantissimo all'interno dell'Amministrazione pubblica, poiché si collega alla motivazione e alla valorizzazione delle risorse umane e favorisce l'acquisizione di una pluralità di esperienze e di conoscenze, elemento prezioso in accompagnamento alle competenze specifiche. Il consolidamento e il conseguente potenziamento della mobilità interna è caldeggiato da tutti i partiti e anche dalle Associazioni sindacali, indipendentemente dal loro giudizio nei confronti della riforma.

Accolta da tempo quale principio - fu uno degli elementi cardine della riforma del 1995 -, la mobilità interna - in particolare quella orizzontale - ancora oggi trova raramente applicazione pratica. Nei pochi casi in cui è applicata assume connotazioni negative: vi si ricorre su richiesta del dipendente o su indicazione di un superiore, nei casi in cui un collaboratore incontra difficoltà professionali o vive situazioni di disagio personale nel posto che occupa. Vi si ricorre ancora nell'ottica di esercizi di contenimento dei costi del personale o nel contesto di progetti di riorganizzazione di servizi, sempre aventi quale obiettivo un contenimento dei costi.

Solo in rari casi vi si ricorre quale elemento in grado di veicolare spirito di iniziativa e arricchimento delle risorse umane nell'interesse sia del datore di lavoro sia del dipendente.

I delicati obiettivi del contenimento dei costi del personale e della riorganizzazione dei compiti dell'Amministrazione, sempre di attualità politica, non saranno realizzabili in maniera strutturale senza contemporaneamente favorire un discorso legato all'efficienza, allo spirito di iniziativa, alla possibilità di azione, alla responsabilità e alla valorizzazione dei dipendenti - qualunque sia la posizione da essi occupata -; non sarà raggiungibile senza dapprima creare gli strumenti in grado di contrastare forme di stagnazione e di passivizzazione dei dipendenti.

Il concetto di mobilità - inserito in un contesto in cui assume un significato fondamentale la riclassificazione delle funzioni con l'obiettivo di valorizzare, ai diversi livelli, attività che richiedono formazioni specifiche e sforzo di aggiornamento - favorirà lo spostamento dell'attenzione del dipendente dalla conservazione riferita al posto all'evoluzione della professionalità e alla sua valorizzazione. Senza mobilità lo spirito di conservazione si trasforma in immobilismo, ciò che spesso trascina con sé un sentimento di demotivazione.

## **6. IMPATTO FINANZIARIO**

La riforma legislativa ha un impatto finanziario neutro.

Il Consiglio di Stato ha deciso di avviare la riforma destinandovi un importo di 5.2 mio di franchi, pari all'1.4% della massa salariale.

Le Associazioni del personale hanno dichiarato di considerare insufficienti i mezzi finanziari destinati alla riforma: l'importo di 5.2 mio di franchi corrisponde a quanto è destinato attualmente agli scatti automatici di anzianità, che toccano il 40% dei dipendenti durante dieci anni in media di carriera. Temono inoltre che, dinanzi a esigenze di risanamento finanziario, la prima misura ad essere proposta ed accettata sarebbe il contenimento, se non addirittura lo stralcio, delle risorse finanziarie destinate alla meritocrazia. Ciò rischia, a mente dei Sindacati, di penalizzare in termini di ricompensa chi ottiene veramente gli obiettivi, se non addirittura di escludere dal meccanismo del merito quel dipendente che pur non avendo raggiunto l'optimum ha conseguito comunque in modo buono i propri obiettivi.

Anche alcuni membri della Sottocommissione si sono interrogati circa l'opportunità di ragionare in termini di neutralità finanziaria dinanzi all'obiettivo ambizioso di portare avanti con successo un sistema retributivo basato sulla meritocrazia.

I rappresentanti del DFE riconoscono che per funzionare correttamente ed essere efficace la meritocrazia deve avere una certa garanzia di continuità finanziaria e che sarebbe estremamente negativo abbandonare l'esercizio tra qualche anno o compierlo solo parzialmente a causa di difficoltà finanziarie contingenti. Ritengono l'importo destinato al nuovo sistema non disprezzabile in una prima fase iniziale di implementazione e si impegnano a garantirlo anche per il futuro; qualora le finanze pubbliche lo permettessero, non escludono un suo aumento.

Quanto alla distribuzione degli incentivi, il capitolo precedente ne espone in maniera dettagliata le modalità. L'importo stanziato, utilizzato secondo i criteri indicati, risulta adatto all'attuazione di un sistema basato su una distribuzione di incentivi secondo principi meritocratici. L'importo di 5.2 mio di franchi consente un aumento medio dell'1.5%.

## **7. PROGETTO ESECUTIVO**

La Sezione del personale ha definito le attività di progetto esecutivo. La Sottocommissione ritiene importante fornire sin d'ora elementi conoscitivi della fase di implementazione del progetto.

### **1) Nuova gerarchia delle funzioni:**

- presentazione delle proposte ai direttori di Divisione (primavera 2010);
- attribuzione definitiva delle attuali funzioni alle nuove classi di stipendio scaturite dalla valutazione delle funzioni;
- nuove denominazioni delle funzioni (parzialmente);
- attribuzione delle persone alle nuove funzioni;
- descrizione delle funzioni (65% già attuata);
- migrazione dei dati nel nuovo modello retributivo.

### **2) Regolamenti**

I seguenti regolamenti dovranno essere aggiornati ai contenuti delle modifiche di LORD e LStip.

Regolamento degli stipendi

Regolamento dei dipendenti dello Stato

Regolamento concernente le funzioni e le classificazioni dei dipendenti dello Stato

Regolamento sul personale ausiliario dello Stato

Regolamento concernente la formazione permanente degli impiegati

Regolamento concernente le indennità ai dipendenti dello Stato

Parimenti occorrerà stabilire le norme transitorie per quanto attiene al riconoscimento degli anni di carriera maturati con il sistema retributivo attuale.

### **3) Sistema retributivo**

Il nuovo sistema retributivo necessita di un adattamento del sistema SAP quale supporto informatico per l'erogazione dei salari e per la gestione dell'evoluzione retributiva basata sulla prestazione.

### **4) Formazione**

La valutazione della prestazione richiederà un accurato intervento formativo destinato a tutti i funzionari dirigenti (ca. 300) e ai loro sostituti che si occuperanno di valutare i collaboratori. La formazione avverrà in due tappe distinte: una prima fase, prevista nel 2010, destinata alla formulazione degli obiettivi e all'impostazione del colloquio, e una seconda (2011) destinata alla valutazione della prestazione.

### **5) Processi interni**

Le modifiche normative comporteranno anche l'analisi e il disegno dei flussi procedurali interni alla SRU atti a garantire maggiore efficacia ed efficienza dei servizi erogati. È previsto il censimento dettagliato e la formalizzazione di tutti i processi produttivi interni alla SRU.

### **6) Attività trasversali e costanti in tutte le fasi**

- Comunicazione interna
- Monitoraggio (in parte anche con le associazioni del personale)

## **8. VALUTAZIONI DELLA SOTTOCOMMISSIONE**

I capitoli precedenti testimoniano degli approfondimenti affrontati dalla Sottocommissione nel corso del proprio esame. Essi hanno interessato gli elementi cardine della riforma proposta dal CdS. Le informazioni attinte lungo questa fase conoscitiva hanno permesso alla Commissione di affrontare l'esame delle modifiche legislative con maggior cognizione di causa.

L'audizione delle Associazioni del personale ha aperto la fase di approfondimento. Non è stato un caso, ma una scelta deliberata della Sottocommissione intesa a isolare dall'inizio gli elementi della riforma oggetto di maggior perplessità e procedere a un approfondimento mirato.

I timori manifestati dalle Associazioni del personale nei confronti di determinati elementi della riforma, in principal modo le difficoltà suscettibili di marcarne l'implementazione e l'adeguatezza dell'importo ad essa destinato, non sono parsi alla maggioranza della Sottocommissione del tutto infondati, se non addirittura giustificati. Da ciò deriva la scelta dei temi approfonditi e trattati nel presente rapporto.

La collaborazione del DFE in fase di approfondimento è stata essenziale: i rappresentanti del Dipartimento, sentiti a più riprese dalla Sottocommissione, hanno esposto elementi e argomenti relativi all'applicazione dei principi contenuti nella riforma sino ad allora non pienamente compresi dalla Sottocommissione, poiché la mancanza di realtà paragonabili dal punto di vista operativo non ha permesso di procedere ai raffronti che di regola permettono di comprendere meglio il funzionamento di un sistema. Infatti i modelli introdotti da altri Cantoni e dalla Confederazione basati sul riconoscimento del merito, benché simili nel principio, presentano forme diverse di sviluppo.

Nel corso del proprio esame, la Sottocommissione non ha esitato a porre al Consiglio di Stato domande ulteriori di chiarimento, a cui sono puntualmente giunte le risposte.

Il materiale e le informazioni fornite dal Dipartimento, per il tramite del Consiglio di Stato, sono stati esaustivi, tant'è che hanno convinto la maggioranza della Sottocommissione a sposare gli argomenti portati dal DFE, illustrati nei vari capitoli del rapporto.

All'origine del giudizio positivo portato dalla maggioranza della Sottocommissione alla riforma vi è la consapevolezza che questa operazione non è stata improvvisata, che i vari elementi che la caratterizzano rappresentano i tasselli coerenti di un progetto ben congegnato, legati tra di loro da un rapporto di interdipendenza. La definizione per obiettivi e la valutazione delle prestazioni sarebbero un esercizio sterile e fine a sé stesso qualora non fossero correlate al principio del riconoscimento del merito. La promozione di una cultura nuova all'interno dell'Amministrazione retta da motivazione, spirito di iniziativa, maggiori disponibilità ed efficacia, senza il riconoscimento del merito, si ridurrebbe a un puro ideale che non trova riscontro nella pratica.

Una tale convinzione procede dalla constatazione di quanto è avvenuto - o meglio non è avvenuto - a seguito dell'approvazione della riforma del 1995. Il messaggio no. 4279 e il relativo rapporto, redatto da Mario Ferrari, già ponevano al centro dell'attenzione obiettivi finalizzati a una migliore flessibilità individuale ed organizzativa, a una migliore efficienza ed efficacia, alla promozione e alla valorizzazione delle risorse umane. Già allora i mezzi individuati per raggiungere questi obiettivi erano la promozione della mobilità, la formazione a tutti i livelli di attività, la riclassificazione delle funzioni. Ma, a differenza di ora, allora si escludeva l'introduzione di qualsiasi forma di incentivo pecuniario legato al riconoscimento del merito, confidando sul fatto che forme di incentivazione non materiali avrebbero permesso di raggiungere i medesimi obiettivi. Purtroppo ciò non è accaduto. Della riforma di allora sono state assimilate e applicate unicamente normative contrattuali relative ad aspetti puntuali, quali il rapporto di nomina, i congedi pagati, le sanzioni disciplinari, il riconoscimento di indennità, ecc. Principi e obiettivi legati a un'evoluzione di più ampio respiro sono rimasti lettera morta. In questo contesto di più profonda conoscenza, l'efficacia di un riconoscimento finanziario del merito, a mente della maggioranza della Sottocommissione, è innegabile.

Questa constatazione, l'esperienza maturata, gli argomenti esposti dagli estensori del messaggio e il materiale raccolto hanno condotto la maggioranza della Sottocommissione a consolidare la convinzione che le due proposte di riforma parziale - della LORD e della LStip - vadano promosse congiuntamente.

La maggioranza della Sottocommissione ha quindi deciso di sostenere l'impostazione data dal Consiglio di Stato alla riforma, approvandone i principi cardine.

Fatta salva questa posizione, tendenzialmente accolta anche dalla maggioranza dei gruppi parlamentari, la Sottocommissione ha proceduto alla lettura dei disegni di legge, a cui ha apportato una serie di emendamenti, alcuni di natura formale e altri di natura sostanziale, che toccano aspetti puntuali senza rimettere in discussione i principi alla base della riforma.

## 9. COMMENTO AI SINGOLI ARTICOLI

I commenti alle singole disposizione presentati di seguito non contemplano le modifiche puramente formali apportate da Sottocommissione e Commissione alle proposte di legge. Essi interessano le modifiche di legge di portata sostanziale.

È utile tuttavia rilevare due modifiche di sistematica legislativa proposte dalla Commissione al testo dalla LStip, le seguenti:

- l'abrogazione della Legge concernente l'adeguamento degli stipendi statali al rincaro del 10 giugno 1985, le cui disposizioni sono state integrate negli art. 3b e 3c della LStip, nella Legge sull'onorario e sulle previdenze a favore dei membri del consiglio di stato del 19 dicembre 1963, nella Legge sugli onorari dei magistrati del 14 maggio 1973 e nel Decreto legislativo concernente la previdenza a favore dei magistrati dell'ordine giudiziario dell'11 dicembre 1985;
- l'abrogazione degli art. 34, 35 e 36 della LStip, le cui norme sono state integrate nella Legge concernente l'aggiornamento dei docenti del 19 giugno 1990 e nella Legge sulla scuola dell'infanzia e sulla scuola elementare del 7 febbraio 1996.

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

#### Art. 1b Obiettivi e strumenti

<u>DL allegato al messaggio</u>	<u>Proposta commissionale</u>
<b>Obiettivi e strumenti</b> <b>Art. 1b</b>  Lo Stato promuove la qualità, l'efficacia e l'efficienza dei propri servizi; a tale scopo:  a) attua una politica globale ed attiva del personale fondata sul conseguimento di obiettivi; b) favorisce lo sviluppo professionale dei titolari delle funzioni pubbliche; c) rende attrattiva la funzione pubblica riconoscendo le prestazioni, così da stimolare una collaborazione durevole di personale qualificato.	<b>Obiettivi e strumenti</b> <b>Art. 1b</b>  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 riconoscendo le prestazioni, 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.

#### **Let. a)**

La Commissione ha cercato di rispondere alle preoccupazioni di una parte dei rappresentanti del personale, secondo cui la meritocrazia stimolerebbe la performance individuale a scapito della qualità del servizio pubblico, completando la lett. a) ("**obiettivi collettivi e individuali**"). Nello spirito della riforma, la performance individuale è al servizio del miglioramento del funzionamento e della qualità del servizio pubblico, scopo principale della riforma. Secondo questo spirito va interpretata la modifica proposta dalla Commissione.

**Let. d)**

La Commissione, dando seguito a un suggerimento formulato dal VPOD, propone di introdurre una nuova lett. d), tendente alla creazione di un sistema di indicatori relativo al carico di lavoro degli impiegati. Una gestione per obiettivi ben congegnata implica, a mente della Commissione, la costruzione di un sistema di obiettivi raffrontabili quantitativamente rispetto alla media svizzera o agli standard in vigore in altri cantoni. Ciò costituisce il benchmark, utilizzato nell'ambito di molti contratti di prestazione, il cui scopo è evitare situazioni di sovra o sottodotazione di personale presso i diversi servizi dell'Amministrazione e le conseguenze che ne derivano ai cittadini. Per gli obiettivi che permette di realizzare, il sistema di indicatori relativo al carico di lavoro è considerato dalla Commissione la premessa di un'attuazione concreta del principio della mobilità interna, in particolare la mobilità orizzontale, e in maniera più generale il punto di partenza dell'esercizio più ambizioso della revisione dei compiti dello Stato. Esso non impedisce di procedere a una valutazione qualitativa delle prestazioni dei dipendenti e nulla toglie al processo politico di definizione delle priorità dello Stato, dell'intensità e della qualità secondo cui ci si prospetta di raggiungerle. Questo processo è e dovrà rimanere flessibile.

**Let. e)**

Anche la lett. e) è stata proposta dalla Commissione dando seguito a un suggerimento del VPOD. Le indagini periodiche sul clima di lavoro e sulla soddisfazione dell'utenza permettono di riorientare l'attività laddove se ne rileva la necessità e per questo motivo rappresentano uno strumento prezioso al servizio del miglioramento del servizio pubblico, soprattutto quando esiste un rapporto diretto tra prestazione e utenza. Questo tipo di indagine è praticato anche dalla Confederazione.

**Let. f)**

La lett. f), tendente a favorire l'impiego a tempo parziale, accolta in votazione dalla maggioranza della commissione, è stata proposta e sostenuta con forza da PPD e PS, secondo cui il lavoro a tempo parziale non è sufficientemente diffuso nell'Amministrazione cantonale.

La seguente tabella (7.T12), tratta dal Rendiconto 2009 dello Stato, indica il numero di unità fisiche occupate secondo lo stato civile, il grado di occupazione e il sesso, nel 2009:

7.T1 2	Persone occupate in unità fisiche secondo lo stato civile, il grado di occupazione e il sesso, nel 2009 in cifre assolute								
	Fino al 50%		50%		Dal 51% al 99%		100%		Totale
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	
<b>Tot.</b>	<b>7</b>	<b>41</b>	<b>95</b>	<b>465</b>	<b>109</b>	<b>338</b>	<b>2'635</b>	<b>1'001</b>	<b>4'691</b>

Fonte: Divisione delle risorse, Sezione delle risorse umane

	Persone occupate in unità fisiche secondo lo stato civile, il grado di occupazione e il sesso, nel 2009 in %								
	Fino al 50%		50%		Dal 51% al 99%		100%		Totale
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	
<b>Tot.</b>	<b>0.15</b>	<b>0.9</b>	<b>2.02</b>	<b>9.91</b>	<b>2.32</b>	<b>7.2</b>	<b>56.17</b>	<b>21.33</b>	<b>100</b>

Fonte: Ricostruzione in % a partire dai dati forniti nel Rendiconto 2009



Tra gli argomenti principali a sostegno della promozione del tempo parziale, PPD e PS pongono la maggiore possibilità di conciliare le attività professionale e familiare, principio alla base della maggior parte degli emendamenti del PPD. PLR, Lega dei ticinesi e UDC, pur riconoscendo l'importanza di tale principio, sostengono l'impostazione del Consiglio di Stato, d'accordo di permettere, compatibilmente alle esigenze di servizio, l'impiego a tempo parziale, ma non di favorirne l'utilizzo.

## **Art. 1c Principi**

<b><u>DL allegato al messaggio</u></b>	<b><u>Proposta commissionale</u></b>
<p><sup>1</sup>La politica del personale, definita e attuata dal Consiglio di Stato, è orientata verso i compiti istituzionali dello Stato, considera le esigenze dei collaboratori, persegue lo scopo di avvicinare l'Amministrazione ai cittadini ed è commisurata alle disponibilità finanziarie dello Stato.</p>	<p><sup>1</sup>La politica del personale, definita e attuata dal Consiglio di Stato, è subordinata al rispetto dei compiti istituzionali e alle disponibilità finanziarie dello Stato. Lo Stato impiega il suo personale in modo adeguato, economico e socialmente responsabile, e persegue lo scopo di avvicinare l'Amministrazione al cittadino.</p>
<p><sup>2</sup>Essa tende in particolare a:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) creare le premesse per acquisire e garantire la permanenza in servizio di collaboratori che sappiano rispondere in modo adeguato ed efficace ai compiti assunti dal Cantone;</li><li>b) considerare le esigenze dei collaboratori, promovendo nel contempo il loro sviluppo professionale, la motivazione, il coinvolgimento, la mobilità dove necessario e la polivalenza;</li><li>c) favorire lo sviluppo delle capacità gestionali dei funzionari dirigenti;</li><li>d) garantire un trattamento salariale adeguato a tutti gli impiegati con riconoscimento delle prestazioni fornite;</li><li>e) assicurare le pari opportunità tra donna e uomo;</li><li>f) garantire la protezione della personalità e della salute nonché la sicurezza del personale sul posto di lavoro;</li><li>g) creare le premesse per l'istituzione di posti di tirocinio e di formazione;</li><li>h) assicurare un'informazione adeguata del personale</li></ul>	<p><sup>2</sup>Essa tende in particolare a:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) rendere attrattivo l'impiego presso l'Amministrazione;</li><li>b) considerare le esigenze dei collaboratori, promovendo nel contempo il loro sviluppo professionale, la motivazione, il coinvolgimento, la mobilità e la polivalenza;</li><li>c) favorire lo sviluppo delle capacità gestionali dei funzionari dirigenti;</li><li>d) garantire un trattamento salariale adeguato a tutti gli impiegati con riconoscimento delle prestazioni fornite;</li><li>e) assicurare le pari opportunità tra donna e uomo;</li><li>f) garantire le stesse opportunità ai disabili, il loro impiego e integrazione;</li><li>g) garantire la protezione della personalità e della salute nonché la sicurezza del personale sul posto di lavoro;</li><li>h) garantire il promovimento di un atteggiamento rispettoso dell'ambiente sul posto di lavoro</li><li>i) creare le premesse per l'istituzione di posti di tirocinio e di formazione;</li><li>l) assicurare un'informazione adeguata del personale.</li></ul> <p><sup>3</sup>Il datore di lavoro introduce un sistema di valutazione che costituisce la base di una retribuzione corrispondente alla prestazione e di uno sviluppo degli impiegati orientato verso obiettivi.</p>

La Commissione ha giudicato l'art. 1c proposto dal Consiglio di Stato insufficiente soprattutto perché non contiene alcun accenno ai principi della gestione per obiettivi e al sistema della retribuzione in base alla prestazione, elementi fondamentali della riforma. Perciò la Commissione, ispirandosi all'art. 4 cpv. 2 della Legge federale sul personale, ha completato la norma aggiungendo al cpv. 2 le lett. a), b), f), h) e il cpv. 3.

## **Art. 2**

La Commissione rileva che le Preture fanno parte delle magistrature permanenti e quindi rientrano sotto il cappello del cpv. 1 lett. c).

### **Delega ai funzionari dirigenti (cpv. 3)**

Ai sensi dell'art. 2 cpv. 3 il Consiglio di Stato può delegare la sua competenza quale autorità di nomina e per il conferimento di incarichi ad istanze subordinate, fatta eccezione per la nomina dei funzionari dirigenti.

Raoul Ghisletta ha interrogato la Commissione circa la bontà della norma proposta, indicando il rischio della nascita di piccoli feudi personali attorno ai funzionari dirigenti.

Sono dirigenti i funzionari designati con la sigla FD nel Regolamento concernente le funzioni e le classificazioni dei dipendenti dello Stato del 27 maggio del 2008.

La maggioranza della gestione e delle finanze, preso atto del timore rilevato da Ghisletta, rassicura il plenum adducendo le seguenti considerazioni.

La norma è potestativa: la competenza di nomina e di conferimento di un incarico, a prescindere dalla delega, è e resta del Consiglio di Stato; sempre al Consiglio di Stato spetta la decisione di delegare o meno, limitatamente alla nomina e all'incarico di dipendenti e docenti esclusi dalla categoria FD.

Un funzionario dirigente beneficiario di delega dovrà inoltre agire nel rispetto del PPA (Piano del personale autorizzato) e della procedura ordinaria di pubblicazione di un concorso pubblico in cui sono dettagliati i requisiti che il candidato deve avere. Il tutto avverrà con la supervisione della Sezione delle risorse umane a cui compete la gestione degli incarti relativi alle candidature. A differenza dei ricorsi contro nomine o mancate nomine da parte del Consiglio di Stato (valutate dal TRAM), i ricorsi in casi analoghi contro decisioni da parte di istanze subordinate verranno esaminati in prima istanza dal Consiglio di Stato (Servizio dei ricorsi), che dispone di un pieno potere cognitivo.

### **Art. 3**

Raoul Ghisletta ha formulato la proposta di un nuovo cpv. 5 all'art. 3, del seguente tenore: "Nella nomina sono vietate limitazioni in base allo stato civile dei candidati". La maggioranza della Commissione non l'ha accolta, in virtù delle direttive emanate dal Consiglio di Stato nel novembre del 2008 relative ai doppi redditi, secondo cui "a parità di candidatura, sul piano qualitativo, delle competenze della formazione dell'esperienza e nella misura in cui l'assunzione costituisca un doppio reddito per effetto di due rapporti di impiego a tempo pieno o comunque superiori cumulativamente a complessivi 150%, la scelta avverrà a favore del candidato il cui coniuge/partner registrato non sia già alle dipendenze dello Stato".

### **Art. 5 - Persone disabili e con problemi sociali**

<b><u>DL allegato al messaggio</u></b>	<b><u>Proposta commissionale</u></b>
<b>IV) Invalidi e casi sociali</b> <b>Art. 5</b>  Il Consiglio di Stato promuove l'assunzione di persone invalide e di casi sociali, in modo da favorirne la reintegrazione compatibilmente con le esigenze di servizio.	<b>IV) Persone disabili e con problemi sociali</b> <b>Art. 5</b>  Il Consiglio di Stato si adopera per garantire ai dipendenti e ai candidati dipendenti disabili o con problemi sociali pari opportunità.

	<p><b>Art. 5a (nuovo)</b></p> <p><sup>1</sup>Il Consiglio di Stato promuove l'assunzione di persone disabili e con problemi sociali, favorendone la reintegrazione, compatibilmente con le esigenze di servizio.</p> <p><sup>2</sup>Esso prende i necessari provvedimenti per adeguare l'ambiente professionale alle esigenze dei suoi dipendenti disabili o con problemi sociali, segnatamente per quanto concerne la sistemazione dei locali di lavoro, l'equipaggiamento, l'orario di lavoro e le possibilità di perfezionamento professionale.</p>
	<p><b>Art. 5b (nuovo)</b></p> <p>Se ha ragioni fondate di sospettare che la sua candidatura è stata respinta a causa della sua disabilità il candidato disabile o con problemi sociali può esigere che l'autorità di nomina gli esponga per iscritto le ragioni di tale decisione.</p>

A tutela della categoria dei disabili, il PS ha presentato un gruppo di emendamenti all'art. 5 (art. 5a cpv. 1 e 2 e art. 5b), ispirati all'Ordinanza del Consiglio federale sull'eliminazione di svantaggi nei confronti dei disabili del 19 novembre 2003, la quale instaura un trattamento procedurale differenziato nei confronti dei disabili, sorretto da giustificati motivi. L'ordinanza federale del 19 novembre 2003 e l'articolo 8 della Costituzione federale (secondo cui "nessuno può essere discriminato a causa di menomazioni fisiche, mentali o psichiche") hanno dato impulso alla creazione della legge federale sull'eliminazione di svantaggi nei confronti dei disabili (LDis), entrata in vigore il 1° gennaio 2004. Essa prevede condizioni quadro per una migliore integrazione dei disabili nella società e dà inoltre alla Confederazione la possibilità di subsidiare progetti pilota in favore dell'integrazione professionale dei disabili. Promuove il reinserimento professionale dei lavoratori disabili anche l'assicurazione invalidità, tramite diverse misure destinate sia ai lavoratori (orientamento professionale, riqualifica, indennità giornaliera, presa a carico dei costi degli spostamenti ecc.) sia ai datori di lavoro (presa a carico dei mezzi ausiliari necessari al posto di lavoro, misure relative alla costruzione, ecc.). Anche l'assicurazione infortuni prevede forme di sostegno.

Le norme proposte dalla Commissione, accogliendo gli emendamenti formulati dal PS all'art. 5, ricalcano lo spirito della legislazione federale sopraccitata. Non ha suscitato discussione in Commissione la proposta di art. 5a. È stata invece dibattuta la proposta di art. 5b, giudicata inizialmente da taluni commissari troppo garantista. Guido Corti, Consulente giuridico del Consiglio di Stato, interpellato dalla Sottocommissione, ha fornito chiarimenti in proposito, ricordando che tutte le decisioni di mancata nomina suscettibili di ricorso secondo gli art. 65 e 66 del progetto LORD devono essere motivate in virtù dell'art. 26 cpv. 1 della legge di procedura per le cause amministrative (LPamm) ed in modo più generale del diritto di essere sentito tutelato dall'art. 29 cpv. 2 Costituzione federale. Ragioni pratiche evidenti (numero elevato dei partecipanti ai concorsi per la nomina di dipendenti pubblici) obbligano a fornire una motivazione sommaria, riservata la possibilità di presentarne una più sostanzziata nell'ambito di una procedura di ricorso.

Considerata l'attenzione posta dalla legislazione federale nei confronti dei disabili e le spiegazioni fornite da Guido Corti, la maggioranza della Commissione ha deciso di accogliere la proposta di emendamento PS sopraccitata.

### **Art. 8 - presupposti per la nomina**

<b><u>DL allegato al messaggio</u></b>	<b><u>Proposta commissionale</u></b>
<p><b>2) presupposti</b> <b>Art. 8</b></p> <p><sup>1</sup>La nomina è subordinata ai titoli di studio e ai requisiti di età, di idoneità e di preparazione contemplati nella descrizione della funzione individuale e pubblicati nel bando di concorso.</p> <p><sup>2</sup>Il servizio svolto alle dipendenze dello Stato o di altre amministrazioni pubbliche o private può supplire, a giudizio dell' autorità di nomina, alla carenza di un titolo di studio o di altri requisiti.</p> <p><sup>3</sup>La nomina può essere subordinata all' esito di una visita preventiva da parte di un medico di fiducia dell' autorità di nomina che attesti l' idoneità psicofisica del candidato allo svolgimento della funzione per la quale egli concorre.</p>	<p><b>2) presupposti</b> <b>Art. 8</b></p> <p><sup>1</sup>[..]</p> <p><sup>2</sup>In presenza di candidati con requisiti di idoneità equivalenti, la conoscenza delle lingue nazionali, del territorio, delle istituzioni del Cantone e della Svizzera è valutata quale titolo preferenziale per la nomina, in particolare dei docenti.</p> <p><sup>3</sup>Il servizio svolto alle dipendenze dello Stato [...].</p> <p><sup>4</sup>La nomina può essere subordinata all' esito di una visita preventiva [...].</p>

La modifica presentata dalla Commissione all'art. 8 cpv. 2 rappresenta una rielaborazione di una proposta emendamento presentata da Raoul Ghisletta all'art. 3 cpv. 4, segnatamente:

#### **Art. 3, cpv. 4 (nuovo)**

*La conoscenza del francese e del tedesco, come pure del territorio e delle istituzioni cantonali e nazionali, è di regola indispensabile per accedere alla nomina nell'insegnamento.*

*Per le altre funzioni la conoscenza delle lingue nazionali, del territorio e delle istituzioni del Cantone e della Svizzera, in presenza di candidati con qualifiche professionali simili, viene di regola valutata come titolo preferenziale per la nomina.*

Lo scopo della proposta di emendamento Ghisletta è fornire una base legale chiara che permetta al Governo di dare la preferenza nel settore dell'insegnamento ai candidati con conoscenza del tedesco, del francese e delle istituzioni cantonali e federale.

La maggioranza della Commissione non ha accettato la formulazione sopraccitata, ritenendo che introduca una disparità di trattamento tra docenti e dipendenti non giustificata da una diversità dei rapporti di fatto sottoposti alla disciplina normativa. Anche Guido Corti, Consulente giuridico del Consiglio di Stato, a cui la Sottocommissione si è rivolta, ritiene questa disposizione incompatibile con il principio di uguaglianza (art. 8 cpv. 1 Costituzione federale).

La conoscenza delle lingue nazionali, del territorio e delle istituzioni è sovente più necessaria, se non addirittura indispensabile, in parecchie funzioni amministrative, anche non dirigenziali, che non nell'insegnamento. Di conseguenza i requisiti citati non possono essere indispensabili solo per i docenti e invece valere quale titolo preferenziale per gli altri dipendenti in virtù di una norma generale.

I criteri di assunzione - ha inoltre indicato Guido Corti - dipendono dalle particolarità della funzione e devono essere indicati dall'Autorità di nomina nel bando di concorso (art. 4 cpv. 2 RDip), in base al suo libero apprezzamento e nei limiti dei principi della proporzionalità e del divieto dell'arbitrio.

Alla luce di quanto precede, la maggioranza della Commissione ha rielaborato la proposta di emendamento proponendone una nuova formulazione all'art. 8 (vedi specchietto).

## **Art. 10 - grado d'occupazione**

<b><u>DL allegato al messaggio</u></b>	<b><u>Proposta commissionale</u></b>
<p><b>4) grado d'occupazione</b> <b>Art. 10</b></p> <p><sup>1</sup>La nomina avviene a orario completo o parziale, ritenuto che il grado di occupazione non può essere inferiore alla metà dell' orario completo.</p> <p><sup>2</sup>La nomina a orario parziale è concessa quando le esigenze di servizio lo consentono; alle stesse condizioni l'autorità di nomina può concedere riduzioni d'orario ai dipendenti già in servizio.</p> <p><sup>3</sup>Il grado di occupazione minimo per occupare una funzione dirigente è dell' 80%; gradi di occupazione inferiori possono essere autorizzati in casi eccezionali.</p> <p><sup>4</sup>Al docente cantonale già nominato può essere concesso di ridurre il grado di occupazione a meno della metà dell' orario completo, conservando lo statuto di nomina nella corrispondente misura ridotta, ritenuto che può essergli chiesto per ogni nuovo anno scolastico di optare tra riprendere a metà tempo oppure perdere la nomina.</p> <p><sup>5</sup>In caso di pensionamento parziale il dipendente mantiene la nomina per il grado d'occupazione residuo.</p>	<p><b>4) grado d'occupazione</b> <b>Art. 10</b></p> <p><sup>1</sup>La nomina avviene a orario completo o parziale, ritenuto che il grado di occupazione non può essere inferiore alla metà dell' orario completo.</p> <p><sup>2</sup>Il Cantone favorisce l'impiego a tempo parziale, con pari diritti tra chi lavora con questa formula e chi lavora a tempo pieno (classe di stipendio, indennità, gratifiche, riconoscimento delle ore straordinarie, promozioni, aggiornamenti). La nomina a orario parziale, se richiesta, deve essere concessa quando le esigenze di servizio lo permettono; alle stesse condizioni l'autorità di nomina può concedere riduzioni d'orario ai dipendenti già in servizio.</p> <p><sup>3</sup>Il grado di occupazione minimo per occupare una funzione dirigente è dell' 80%; gradi di occupazione inferiori possono essere autorizzati in casi giustificati.</p> <p><sup>4</sup>Il <i>job sharing</i> quale speciale contratto di lavoro mediante il quale due lavoratori assumono l'adempimento di un'unica ed identica obbligazione lavorativa può essere ammesso.</p> <p><sup>5</sup>Al docente cantonale già nominato può essere concesso di ridurre il grado di occupazione a meno della metà dell' orario completo, conservando lo statuto di nomina nella corrispondente misura ridotta, ritenuto che può essergli chiesto per ogni nuovo anno scolastico di optare tra riprendere a metà tempo oppure perdere la nomina.</p> <p><sup>6</sup>In caso di pensionamento parziale il dipendente mantiene la nomina per il grado d'occupazione residuo.</p>

La discussione commissionale si è sviluppata attorno ai temi del tempo parziale (già affrontato nel commento all'art. 1b lett. f), alla percentuale minima di lavoro dei funzionari dirigenti e all'introduzione del job-sharing quale speciale contratto di lavoro con cui due lavoratori assumono l'adempimento di un'unica ed identica obbligazione lavorativa, oggetti di proposte di emendamento formulate da PPD e PS.

La proposta di introduzione generalizzata del job-sharing ha suscitato perplessità in molti commissari. Di conseguenza la maggioranza della Commissione l'ha, in votazione, immediatamente scartata, giudicando il job-sharing una forma di contratto inopportuna per posti di funzionario dirigente. Secondo taluni commissari, a prescindere dalla funzione rivestita, la presenza di due persone al 50% in un posto non assicura lo stesso livello di efficienza e di continuità lavorativa garantito dalla presenza di una persona al 100%. La maggioranza della Commissione ha quindi accolto la proposta di emendamento del PPD e del PS, limitandone l'applicazione ai funzionari non dirigenti.

Conseguentemente la maggioranza ha respinto gli emendamenti al cpv. 3 di PPD e PS, tendenti rispettivamente al riconoscimento di un grado di occupazione minimo dei funzionari dirigenti del 50% e del 70%. Secondo la maggioranza della Commissione la struttura dell'Amministrazione pubblica e il rapporto gerarchico vigente al suo interno non consentono la delega da parte di un funzionario dirigente di determinate decisioni e compiti e di conseguenza, salvo in casi giustificati, il suo grado di occupazione non può essere inferiore all'80%.

#### **Art. 12 cpv. 4**

<b><u>DL allegato al messaggio</u></b>	<b><u>Proposta commissionale</u></b>
<p><b>1) in generale</b> <b>Art. 12</b></p>	<p><b>1) in generale</b> <b>Art. 12</b></p>
<p><sup>1</sup>La nomina ha luogo in base ad un concorso pubblicato nel Foglio ufficiale cantonale per la durata minima di 15 giorni.</p>	<p><sup>1</sup>[...]</p>
<p><sup>2</sup>In caso di urgenza, la durata del concorso può essere ridotta ad un minimo di 8 giorni dalla pubblicazione.</p>	<p><sup>2</sup>[...]</p>
<p><sup>3</sup>Per giustificati motivi e per favorire la mobilità interna l'autorità di nomina può prescindere dalla pubblicazione del concorso e indire un concorso interno aperto unicamente ai propri dipendenti.</p>	<p><sup>3</sup>Per giustificati motivi e per favorire la mobilità interna l'autorità di nomina può prescindere dalla pubblicazione del concorso; in questo caso deve indire un concorso interno aperto unicamente ai propri dipendenti.</p>
<p><sup>4</sup>In casi eccezionali l'autorità di nomina può prescindere dalla pubblicazione del concorso e procedere direttamente all'assunzione.</p>	<p><sup>4</sup>In casi eccezionali l'autorità di nomina può prescindere dalla pubblicazione del concorso e procedere direttamente all'assunzione, ma ne deve dare una volta all'anno informazione alla Commissione della gestione e delle finanze del Gran Consiglio.</p>

La Commissione all'unanimità ha deciso di accogliere un emendamento formulato dal PS, secondo cui nei casi in cui l'Autorità di nomina prescinde dal concorso pubblico e procede direttamente all'assunzione, è tenuta una volta all'anno a darne informazione alla Commissione della gestione e delle finanze del Gran Consiglio. La Commissione non ha seguito la soluzione, suggerita da Corti, della pubblicazione nel rendiconto annuale dello Stato del numero dei dipendenti assunti senza concorso pubblico, nella misura in cui le informazioni di cui chiede di entrare in possesso (nominativo della persona assunta direttamente e funzione occupata) sono coperte dal segreto d'ufficio e una loro pubblicazione nel rendiconto sarebbe contraria alla legge. La Commissione insiste affinché la procedura di assunzione diretta resti una misura eccezionale. Si tratta dell'esigenza alla base della proposta commissionale.



## **Art. 18 - Periodo di prova**

<b><u>DL allegato al messaggio</u></b>	<b><u>Proposta commissionale</u></b>
<b>Periodo di prova Art. 18</b>  <sup>1</sup> Il primo anno d'impiego con lo statuto di nomina è considerato di prova.  <sup>2</sup> Se la prova non è soddisfacente, l'autorità di nomina può dare in ogni tempo la disdetta all'interessato con preavviso di un mese; la disdetta deve essere motivata.  <sup>3</sup> Analogo diritto di disdetta spetta all' interessato.  <sup>4</sup> Nei casi dubbi, l'autorità di nomina ha la facoltà di prolungare il periodo di prova sino a un massimo di due anni.	<b>Periodo di prova Art. 18</b>  <sup>1</sup> I primi sei mesi d'impiego con lo statuto di nomina sono considerati di prova.  <sup>2</sup> [...]  <sup>3</sup> [...]  <sup>4</sup> Nei casi dubbi, l'autorità di nomina ha la facoltà di prolungare il periodo di prova sino a un massimo di un anno.

La maggioranza della Commissione ha accolto un emendamento della maggioranza della Sottocommissione, contrario il rappresentante del PS, tendente alla riduzione del periodo di prova di un neo nominato da un anno a 6 mesi e da un massimo di due anni a un massimo di un anno nei casi dubbi. La proposta formulata dalla Sottocommissione ricalca la prassi vigente nell'economia privata, in cui un periodo di prova di 6 mesi è considerato più che sufficiente per la valutazione da parte del datore di lavoro dell'idoneità professionale di un dipendente. Risulta conveniente anche per il dipendente, nella misura in cui una comunicazione più tempestiva del grado di apprezzamento nei suoi confronti gli consente di riorientare la propria attività professionale in maniera più sollecita.

## **Art. 20 - Personale ausiliario**

Il gruppo PS ha presentato un emendamento al cpv. 2 tendente al disciplinamento del rapporto d'impiego del personale ausiliario tramite un contratto collettivo di lavoro, adducendo quale motivazione il maggior potere di contrattazione che lo strumento del CCL conferirebbe alla categoria più debole dell'Amministrazione.

La maggioranza della Commissione ha respinto in votazione la proposta del PS, invocando il principio dell'omogeneità della materia: nella misura in cui il rapporto di impiego con i dipendenti dello Stato è regolato da una legge organica, la maggioranza ha ritenuto più opportuno avvalersi del medesimo strumento per disciplinare il rapporto d'impiego anche con il personale ausiliario.

## **Art. 28 - Divieto di accettare doni**

La Commissione è dell'avviso che piccoli doni fino a un valore massimo di circa fr. 50.- possano essere accettati dai dipendenti.

## **Art. 46 cpv. 1 - Congedi pagati**

<b><u>DL allegato al messaggio</u></b>	<b><u>Proposta commissionale</u></b>
<p><b>D. Congedi pagati</b> <b>Art. 46</b></p> <p><sup>1</sup>I dipendenti possono beneficiare dei seguenti congedi pagati:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) per affari sindacali come pure per la formazione sindacale, al massimo 12 giorni all' anno; nei limiti definiti dal regolamento è concesso il cumulo dei giorni di congedo su un numero determinato di membri dei comitati;</li><li>b) per affari pubblici al massimo 12 giorni;</li><li>c) per il volontariato sociale e per il congedo gioventù di cui all'art 329e CO, al massimo 8 giorni all' anno;</li><li>d) per l'attività di sportivo d'élite come pure per la frequenza dei corsi di Gioventù e Sport 8 giorni all' anno;</li><li>e) per matrimonio e unione domestica registrata 8 giorni consecutivi;</li><li>f) per malattia grave del coniuge, del partner registrato, dei figli, della madre e del padre, previa presentazione di un certificato medico, massimo 10 giorni all'anno;</li><li>g) per decesso del coniuge o del partner registrato o di figli 5 giorni consecutivi;</li><li>h) per malattia dei figli in età inferiore ai 10 anni, previa presentazione di un certificato medico, al massimo 3 giorni all'anno</li><li>i) per nascite di figli 3 giorni consecutivi;</li><li>l) per decesso di nonni, suoceri, cognati, nipoti e zii, per matrimonio di figli, fratelli, sorelle e genitori, del genero, della nuora e per analoghi gradi di parentela del partner registrato 1 giorno.</li><li>m) per trasloco o altre circostanze speciali in famiglia 1 giorno.</li></ul>	<p><b>D. Congedi pagati</b> <b>Art. 46</b></p> <p><sup>1</sup>I dipendenti possono beneficiare dei seguenti congedi pagati:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) per affari sindacali come pure per la formazione sindacale, al massimo 12 giorni all' anno; nei limiti definiti dal regolamento è concesso il cumulo dei giorni di congedo su un numero determinato di membri dei comitati;</li><li>b) per affari pubblici al massimo 12 giorni;</li><li>c) per il volontariato sociale, per il volontariato svolto nelle colonie e per il congedo gioventù di cui all'art 329e CO, al massimo 8 giorni all' anno;</li><li>d) per l'attività di sportivo d'élite, come pure per la frequenza dei corsi di Gioventù e Sport 8 giorni all' anno;</li><li>e) per matrimonio e unione domestica registrata 8 giorni consecutivi;</li><li>f) per malattia grave del coniuge, del partner registrato, dei figli, della madre e del padre, previa presentazione di un certificato medico, massimo 10 giorni all'anno;</li><li>g) per decesso del coniuge o del partner registrato o di figli 5 giorni consecutivi;</li><li>h) per decesso dei genitori, di fratelli o sorelle 3 giorni consecutivi;</li><li>i) per malattia dei figli in età inferiore ai 10 anni, previa presentazione di un certificato medico, al massimo 3 giorni all'anno;</li><li>l) per nascite o adozioni di figli 5 giorni consecutivi;</li><li>m) per decesso di nonni, suoceri, cognati, nipoti e zii, per matrimonio di figli, fratelli, sorelle e genitori e per analoghi gradi di parentela del partner registrato 1 giorno.</li><li>n) per trasloco 1 giorno.</li></ul>

La Commissione a maggioranza ha accolto la proposta di Raoul Ghisletta di aggiungere alla lettera c) il volontariato sociale quale motivo di congedo pagato fino a 8 giorni.

La Commissione, all'unanimità, ha accolto la proposta della Sottocommissione di aggiungere la lett. h (per sopperire a una dimenticanza nel DL allegato al M6260) relativa al congedo pagato di tre giorni consecutivi per il decesso dei genitori, di fratelli o di sorelle.

La discussione della Commissione si è sviluppata attorno alla lett. l, concernente il congedo per nascite di figli. Il gruppo PPD ha proposto di aumentare i giorni di congedo per nascita di figli dai 3 indicati dal Consiglio di Stato (2 proposti dalla maggioranza della Sottocommissione) a 5. Il gruppo PPD a sostegno della sua proposta cita esempi di enti pubblici che hanno riconosciuto un congedo "paternità" di 5 giorni e oltre, quali la Confederazione (5 giorni), la Città di Lugano (5 giorni), il Canton Friburgo (5 giorni) il Canton Ginevra (10 giorni), e numerosi paesi europei.

In votazione la maggioranza della Commissione ha accolto l'emendamento PPD.

All'unanimità è stata pure accolta la proposta di Regazzi di eliminare le circostanze speciali dai motivi che danno diritto a un giorno di congedo alla lett. n).

### **Art. 47 e 48 - Congedo maternità e congedo per adozione**

<b><u>DL allegato al messaggio</u></b>	<b><u>Proposta commissionale</u></b>
<p><b>E. Congedo maternità, parentale e allattamento Art. 47</b></p> <p><sup>1</sup>In caso di maternità, la dipendente ha diritto a un congedo pagato di 16 settimane.</p> <p><sup>2</sup>Il congedo di maternità inizia al più tardi al momento del parto. Nell'ambito di questo congedo, 2 settimane al massimo possono essere effettuate prima del parto.</p> <p><sup>3</sup>La dipendente può beneficiare in caso di parto di un congedo non pagato, totale o parziale, per un massimo di 9 mesi, estensibile per le docenti fino al termine dell' anno scolastico.</p> <p><sup>4</sup>Nei limiti stabiliti dal cpv. 3, il congedo può essere concesso interamente o parzialmente al padre.</p> <p><sup>5</sup>Le madri allattanti possono usufruire del tempo necessario per allattare, in base alla legislazione federale sul lavoro.</p>	<p><b>E. Congedo maternità, parentale e allattamento Art. 47</b></p> <p><sup>1</sup>In caso di maternità, la dipendente ha diritto a un congedo pagato di 16 settimane. Le 16 settimane possono comprendere, dopo la 14° settimana, anche un periodo di lavoro a tempo parziale, almeno del 50%, per un massimo di 4 settimane.</p> <p><sup>2</sup>Il congedo di maternità inizia al più tardi al momento del parto. Nell'ambito di questo congedo, 2 settimane al massimo possono essere effettuate prima del parto.</p> <p><sup>3</sup>La dipendente può beneficiare in caso di parto di un congedo non pagato, totale o parziale, per un massimo di 9 mesi, estensibile per le docenti fino al termine dell' anno scolastico.</p> <p><sup>4</sup>Nei limiti stabiliti dal cpv. 3, il congedo può essere concesso interamente o parzialmente al padre.</p> <p><sup>5</sup>Le madri allattanti possono usufruire del tempo necessario per allattare, in base alla legislazione federale sul lavoro.</p>
<p><b>F. Congedo per adozione Art. 48</b></p> <p><sup>1</sup>In caso di adozione di minorenni estranei alla famiglia, il dipendente, per giustificati motivi, ha diritto a un congedo pagato fino a un massimo di 8 settimane.</p> <p><sup>2</sup>In caso di adozione, il dipendente può beneficiare di un congedo, totale o parziale, non pagato per un massimo di 9 mesi, estensibile per i docenti fino al termine dell' anno scolastico</p>	<p><b>F. Congedo per adozione Art. 48</b></p> <p><sup>1</sup>In caso di adozione di minorenni estranei alla famiglia, il dipendente ha diritto a un congedo pagato fino a un massimo di 16 settimane. Le 16 settimane possono comprendere, dopo la 14° settimana, anche un periodo di lavoro a tempo parziale, almeno del 50%, per un massimo di 4 settimane.</p>

La maggioranza della Commissione ha deciso di mantenere a 16 le settimane di congedo maternità, respingendo in votazione la proposta di emendamento formulata da Gabriele Pinoja tendente alla riduzione da 16 a 14 delle settimane di congedo, conformemente a quanto sancisce la legge sulle indennità di perdita di guadagno (LIPG) a seguito della votazione popolare del settembre del 2004. La maggioranza ha optato per il mantenimento dello status quo, coerentemente con le decisioni prese nell'ambito della presente legge a favore della promozione di una miglior conciliabilità tra famiglia e lavoro, leitmotiv, quest'ultimo, delle proposte di emendamento PPD e PS. Dimostrando la medesima

coerenza, la maggioranza, accogliendo una proposta di emendamento di chiara Orelli Vassere, ha pure deciso di riconoscere il medesimo diritto alle mamme adottive. Indipendentemente dall'età del bambino, un'adozione implica un soggiorno minimo di 2-3 settimane all'estero (in Ticino le adozioni all'estero sono nettamente maggioritarie). All'arrivo del bambino adottato occorrono circa 2 settimane di inserimento a tempo pieno da parte della famiglia. In seguito il bambino va seguito intensamente durante numerose settimane al fine di favorirne l'inserimento sociale e di aiutarlo nell'apprendimento della lingua. Ciò giustifica pienamente il riconoscimento alle madri e ai padri adottivi dello stesso diritto riconosciuto alle madri e ai padri naturali. Perciò la maggioranza della Commissione ha deciso di concedere anche ai padri adottivi un congedo pagato di cinque giorni consecutivi.

La maggioranza della Commissione ha anche accolto un emendamento del PPD che, conformemente alla legge federale sulla maternità, autorizza, dopo la 14esima settimana di congedo maternità o adozione, un periodo di lavoro a tempo parziale, almeno del 50%, per un massimo di 4 settimane (equivalenti alle due settimane mancanti al 100% di congedo pagato). Essa ha proposto di estendere per analogia questa disposizione anche alle madri adottive.

### **Art. 57 - Assicurazione contro gli infortuni**

La Sottocommissione, su suggerimento di Gabriele Pinoja, invita il CdS (senza formalizzare un emendamento) a verificare la possibilità di introdurre una forma di copertura assicurativa contro la perdita di guadagno in caso di malattia (non professionale), rischio attualmente assunto in proprio dall'Amministrazione.

## **Art. 60 cpv. 3 - Presupposti per la disdetta**

<b>DL allegato al messaggio</b>	<b>Proposta commissionale</b>
<p><b>I) Presupposti</b> <b>Art. 60</b></p> <p><sup>1</sup>L'autorità di nomina può sciogliere il rapporto d'impiego per la fine di un mese con il preavviso di tre mesi, prevalendosi di giustificati motivi.</p> <p><sup>2</sup>Il termine di preavviso nei confronti dei dipendenti con almeno 15 anni di servizio o 45 anni di età è di 6 mesi.</p> <p><sup>3</sup>Sono considerati giustificati motivi:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) la soppressione del posto o della funzione senza possibilità di trasferimento o di pensionamento per limiti d'età;</li><li>b) l'assenza per malattia o infortunio che si protrae per almeno 18 mesi senza interruzione o le assenze ripetute di equivalente rilevanza per la loro frequenza;</li><li>c) le ripetute o continue inadempienze nel comportamento o nelle prestazioni, riferite in particolare al mancato raggiungimento degli obiettivi previsti;</li><li>d) l'incapacità, l'inattitudine o la mancanza di disponibilità nello svolgimento del proprio servizio;</li><li>e) la mancanza di disponibilità ad eseguire un altro lavoro ragionevolmente esigibile;</li><li>f) Il rifiuto ingiustificato di un trasferimento con assegnazione ad altra funzione ai sensi dell'art. 18a.</li></ul>	<p><b>I) Presupposti</b> <b>Art. 60</b></p> <p><sup>1</sup>[...]</p> <p><sup>2</sup>[...]</p> <p><sup>3</sup>Sono considerati giustificati motivi:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) la soppressione del posto o della funzione senza possibilità di trasferimento o di pensionamento per limiti d'età;</li><li>b) l'assenza per malattia o infortunio che si protrae per almeno 18 mesi senza interruzione o le assenze ripetute di equivalente rilevanza per la loro frequenza;</li><li>c) le ripetute o continue inadempienze nel comportamento o nelle prestazioni, riferite in particolare al mancato raggiungimento degli obiettivi previsti;</li><li>d) l'incapacità, l'inattitudine o la mancanza di disponibilità nello svolgimento del proprio servizio;</li><li>e) la mancanza di disponibilità ad eseguire un altro lavoro ragionevolmente esigibile;</li><li>f) Il rifiuto ingiustificato di un trasferimento con assegnazione ad altra funzione ai sensi dell'art. 18a.</li><li>g) Il venir meno del rapporto di fiducia da parte del Direttore di un Dipartimento nei confronti di un Capo Divisione.</li></ul>

In relazione al cpv. 1, la Commissione osserva che l'art. 336c CO (protezione dal licenziamento in caso di servizio militare e analogo, malattia, gravidanza e nelle prime 16 settimane dopo il parto) è comunque applicabile nel pubblico impiego in virtù dell'art. 87 LORD, secondo il quale si applicano le disposizioni del CO, quale diritto pubblico suppletorio per quanto non previsto dalla LORD medesima.

La Commissione, all'unanimità, ha inoltre deciso, su impulso di proposte di emendamento del PS e della Lega, di aggiungere al cpv. 3 una nuova lett. g che introduce, quale motivo giustificante la disdetta nei confronti di un capo Divisione, la rottura del rapporto di fiducia con il direttore di un Dipartimento. Il determinarsi della rottura del rapporto di fiducia non necessariamente avviene a causa di inadempienze o di incapacità; semplici visioni politiche diverse - peraltro legittime - o difficoltà nei rapporti interpersonali, a determinati livelli di responsabilità ne possono essere il motivo. Il verificarsi di simili situazioni - indipendentemente dal momento, in occasione dell'insediamento di un nuovo capo del Dipartimento o durante la sua permanenza - rischia di nuocere in maniera deleteria all'Amministrazione e in particolare ai servizi subordinati al Dipartimento coinvolto. La norma introdotta dalla Commissione non fa altro che formalizzare la prassi già in vigore, che induce un Divisionario che non gode della fiducia del proprio direttore a dimissionare o

spontaneamente o in maniera indotta. Non essendoci una base legale chiara, trattare casi del genere oggi obbliga a ricorrere a procedure complesse, lunghe e soprattutto pensate e risolte "à la carte", il cui esito non è sempre soddisfacente. La formalizzazione di questa norma ha lo scopo di rendere più trasparente il rapporto di lavoro, evidenziandone chiaramente i rischi e ciò nell'interesse sia del Capo del Dipartimento sia del Divisionario. Quale compensazione del rischio assunto, il Divisionario coinvolto in una situazione del genere avrà diritto a un'indennità di uscita di una volta e mezza rispetto a quanto gli spetterebbe ai sensi dell'art. 18 cpv. 2 della Legge stipendi, e di 6 mesi di stipendio supplementare rispetto a quanto gli spetterebbe ai sensi dell'art. 18 cpv. 3 e 4 della LStip (questo aspetto sarà ripreso nel commento ai singoli articoli della LStip). La nuova lett. g) all'art. 60 LORD da sola non permetterebbe di raggiungere il risultato perseguito senza la compensazione descritta, poiché l'ipotesi di ricevere una disdetta nel giro di pochi anni sarebbe disincentivante nei confronti dei possibili candidati a posti di Divisionario.

### **Art. 69 - Orario di lavoro settimanale**

Il carico di lavoro settimanale del dipendente è stato uno tra gli argomenti più dibattuti. I rappresentanti del personale - in particolare la VPOD, che ha presentato una petizione anche su questo aspetto - hanno da subito posto la riduzione da 42 a 40 ore del carico di lavoro settimanale quale condizione all'accettazione della riforma parziale della LORD. Sono state più sfumate le proposte di emendamento dei gruppi PPD (a maggioranza) e PS, i quali hanno domandato una riduzione dell'orario di lavoro graduale. PLR, UDC e Lega e alcuni rappresentanti del PPD si sono schierati a favore delle 42 ore settimanali, motivando la loro posizione con il fatto che la grande maggioranza dei Cantoni svizzeri applica ancora questo carico settimanale di lavoro (ad aver introdotto le 40 ore settimanali sono solo i Cantoni di Neuchâtel e di Ginevra).

Hanno suscitato discussione in Commissione le pause caffè, a cui il dipendente ha diritto durante la mattina e il pomeriggio. Esse sono fissate in 15 minuti al mattino e in 15 minuti al pomeriggio, ai sensi dell'art. 5 cpv. 3 del Regolamento concernente l'orario flessibile dei dipendenti dello Stato, emanato dal Consiglio di Stato il 15 maggio del 2007. Lo stesso Regolamento stabilisce che "Gli impiegati negli stabili amministrativi e nelle immediate vicinanze della mensa devono servirsi di questa struttura. Per gli impiegati degli uffici esterni valgono le direttive stabilite dal funzionario dirigente". La Commissione ha osservato una tendenza generalizzata all'inosservanza di questa norma, sia in relazione ai tempi fissati sia in relazione al luogo in cui la pausa è trascorsa, e raccomanda un maggior rigore nel farla osservare.

Il tema del carico di lavoro settimanale, ampiamente dibattuto, è stato, al concludersi dell'esame commissionale, oggetto di un compromesso. Da tempo è nota la necessità di procedere a un risanamento finanziario della Cassa pensioni dei dipendenti dello Stato, il cui esito positivo non sarà raggiungibile senza un sacrificio da parte dei funzionari dello Stato, in quanto assicurati attivi (oltre a quello dello Stato stesso, quale datore di lavoro, e dei beneficiari di una rendita pensionistica). I commissari contrari all'introduzione delle 40 ore settimanali (contrari anche a una soluzione scalare) hanno dichiarato formalmente la loro disponibilità ad entrare nel merito di questa concessione quale compensazione degli sforzi che saranno chiesti ai dipendenti nell'ambito del risanamento finanziario della Cassa pensioni dello Stato. Rimangono scettici pochi commissari, che ritengono prematura una tale apertura. Con la disponibilità dichiarata da una forte maggioranza di Commissari contrari alla riduzione, la Commissione, riservata una valutazione delle modalità di implementazione e delle relative conseguenze di natura finanziaria, ha deciso di non

modificare adesso gli articoli della LORD proposti dal Consiglio di Stato concernenti il carico di lavoro settimanale dei dipendenti, fissato in 42 ore. Rimane la disponibilità a riprendere il tema in occasione della discussione del risanamento della Cassa pensioni dei dipendenti dello Stato.

### **Art. 71 cpv. 2 - Recupero ore straordinarie**

La Sottocommissione ha discusso il tema del recupero delle ore straordinarie da parte dei dipendenti, soffermandosi in modo particolare sulla categoria dei funzionari dirigenti, soprattutto di coloro che ai sensi dell'art. 3 cpv. 1 del Regolamento concernente l'orario flessibile degli impiegati dello Stato sono esentati dalla rilevazione degli orari di presenza (Divisionari, funzionari iscritti in classe speciale, funzionari alle dirette dipendenze del Consiglio di Stato). Il conteggio delle ore straordinarie da parte di figure professionali che occupano una posizione dirigenziale alta (sia nel pubblico che nel privato) è parso alla maggioranza della Sottocommissione fuori luogo, considerate le grandi responsabilità loro affidate e le conseguenti retribuzioni. La Sottocommissione ha rinunciato a presentare una proposta di modifica della legge su questo tema, avendo i rappresentanti del Governo comunicato che quest'ultimo sta già valutando la possibilità di procedere nel senso auspicato dalla Sottocommissione.

## **Art. 77 - Attività delle Commissioni consultive del personale**

<b><u>DL allegato al messaggio</u></b>	<b><u>Proposta commissionale</u></b>
<p><b>II) Attività Art. 77</b></p> <p>L'attività delle Commissioni del personale è di carattere consultivo; esse danno il loro parere in particolare per quanto concerne:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) i suggerimenti e le proposte che si riferiscono alla semplificazione e al miglioramento del servizio;</li><li>b) i suggerimenti circa le istituzioni per il benessere del personale, l'istruzione professionale e gli esami;</li><li>c) le questioni di carattere generale concernenti il personale del servizio rispettivo.</li></ul>	<p><b>II) Attività Art. 77</b></p> <p>L'attività delle Commissioni del personale è di carattere consultivo; esse danno il loro parere in particolare per quanto concerne:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) i suggerimenti e le proposte che si riferiscono alla semplificazione e al miglioramento del servizio e alla definizione degli obiettivi;</li><li>b) i suggerimenti circa le istituzioni per il benessere del personale, l'istruzione professionale e gli esami;</li><li>c) le questioni di carattere generale concernenti il personale del servizio rispettivo.</li><li>d) gli aspetti relativi all'applicazione della presente legge.</li></ul>

Al fine di agevolare la cooperazione tra gli organi dirigenti e il personale e interessare quest'ultimo all'organizzazione razionale del servizio, la legge prevede la possibilità di istituire, per decisione dei dipendenti interessati, delle Commissioni del personale nei diversi settori dello Stato, nelle sue aziende e nei suoi istituti.

La Sottocommissione, dietro suggerimento di Manuele Bertoli, ha proposto un completamento della lett. a) e l'aggiunta di una nuova lett. d), allo scopo di permettere il coinvolgimento delle Commissioni consultive nelle modalità di fissazione degli obiettivi. Non rientra tra le possibilità concesse da questa disposizione il coinvolgimento nella definizione puntuale del singolo obiettivo all'interno del singolo servizio.

### **Art. 79b**

Il gruppo dei rappresentanti dei docenti del Servizio del sostegno pedagogico nella Scuola media ha inviato uno scritto alla Sottocommissione chiedendo il riesame della normativa proposta dal Consiglio di Stato all'art. 79, suggerendo l'abrogazione del capoverso 2 o in via subordinata la seguente modifica: "Il Consiglio di Stato può attribuire questo onere di lavoro **a singoli** operatori che svolgono la loro attività nella scuola nell'ambito della pedagogia speciale e del disadattamento".

Attualmente il servizio del sostegno pedagogico gode di uno statuto speciale rispetto agli operatori specializzati, che ne regola l'onere di lavoro. Attraverso la modifica proposta il Consiglio di Stato intende parificare lo statuto degli operatori del servizio del sostegno pedagogico allo statuto degli altri operatori specializzati. I rappresentanti dei docenti del SSP/SM chiedono invece il mantenimento dello status quo.

Il Direttore del DECS, interpellato dai relatori, ha motivato nel modo seguente la proposta di modifica presentata dal Consiglio di Stato: essa permette di creare un'apertura nei confronti dell'attuazione di una riforma a più ampio respiro concernente l'assieme degli operatori specializzati che prestano servizio nella scuola. Considerato l'evolvere della casistica e delle problematiche degli allievi, nuove figure andranno introdotte nel mondo della scuola. Ciò determinerà la necessità di ridefinire il ruolo e l'attività svolta da ciascuna



categoria. Questa riforma sarà proposta tramite un apposito messaggio - la sua presentazione è già stata annunciata dal Direttore del DECS - nei cui confronti il Parlamento avrà possibilità di esprimersi più compiutamente. La modifica presentata dal Governo all'art. 79 della LORD crea le premesse per l'allestimento della futura riforma, ma la sua eventuale approvazione non pregiudica la libertà del Parlamento di esprimersi sul messaggio che la proporrà.

Alla luce degli argomenti presentati dal Direttore del DECS, a maggioranza la Commissione si è espressa a favore dell'impostazione proposta dal Consiglio di Stato.

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

### Art. 18

<u>DL allegato al messaggio</u>	<u>Proposta commissionale</u>
<p><b>Art. 18</b></p> <p><b>Indennità d'uscita in caso di scioglimento del rapporto d'impiego</b></p> <p><b>a) Principio</b></p> <p><sup>1</sup>In caso di scioglimento del rapporto d'impiego per disdetta secondo l'art. 60 LORD, e per mancata conferma dell'incarico 15 LORD dopo 5 anni interi consecutivi di servizio prestati, il dipendente ha diritto ad un'indennità d'uscita.</p> <p><sup>2</sup>Sino allo scadere del 49° anno di età, l'indennità riconosciuta al dipendente è calcolata secondo la formula seguente:</p> <p><u>18 mensilità x anni interi di servizio prestati</u> 40</p> <p>Determinante ai fini del conteggio è l'ultimo stipendio mensile percepito, comprensivo dell'indennità di economia domestica.</p> <p><sup>3</sup>Dal 50° al 59° anno di età compreso, il collaboratore, anziché alle prestazioni del precedente capoverso, ha diritto ad una rendita corrispondente all'1,5% dell'ultimo stipendio percepito per ogni anno intero di servizio prestato, comprensivo dell'indennità di economia domestica.</p> <p><sup>4</sup>Dal 60° anno di età sono applicabili le norme LCP.</p> <p><sup>5</sup>Le indennità per i docenti delle scuole elementari e delle scuole dell'infanzia sono suddivise fra lo Stato, il Comune o il Consorzio di Comuni nella proporzione in cui è fra essi suddiviso l'onere dello stipendio.</p> <p><sup>6</sup>Per i docenti delle scuole elementari e delle scuole dell'infanzia la mancata conferma dell'incarico di cui al capoverso 1 è da intendere presso lo stesso datore di lavoro.</p>	<p><b>Art. 18</b></p> <p><b>Indennità d'uscita in caso di scioglimento del rapporto d'impiego</b></p> <p><b>a) Principio</b></p> <p><sup>1</sup>In caso di scioglimento del rapporto d'impiego per disdetta secondo l'art. 60 LORD, e per mancata conferma dell'incarico 15 LORD dopo 5 anni interi consecutivi di servizio prestati, il dipendente ha diritto ad un'indennità d'uscita.</p> <p><sup>2</sup>Sino allo scadere del 49° anno di età, l'indennità riconosciuta al dipendente è calcolata secondo la formula seguente:</p> <p><u>18 mensilità x anni interi di servizio prestati</u> 40</p> <p>Determinante ai fini del conteggio è l'ultimo stipendio mensile percepito, comprensivo dell'indennità di economia domestica.</p> <p><sup>3</sup>Dal 50° al 59° anno di età compreso, il collaboratore, anziché alle prestazioni del precedente capoverso, ha diritto ad una rendita corrispondente all'1,5% dell'ultimo stipendio percepito per ogni anno intero di servizio prestato, comprensivo dell'indennità di economia domestica.</p> <p><sup>4</sup>Dal 60° anno di età sono applicabili le norme LCP.</p> <p><sup>4bis</sup>In caso di disdetta secondo l'art. 60 cpv. 3 g LORD, il direttore di Divisione ha diritto a un'indennità di uscita pari a una volta e mezzo quella prevista dal cpv. 2. Dal 50° anno di età, il direttore di Divisione ha diritto al versamento di un'indennità supplementare pari a 6 mesi di stipendio.</p> <p><sup>5</sup>Le indennità per i docenti delle scuole elementari e delle scuole dell'infanzia sono suddivise fra lo Stato, il Comune o il Consorzio di Comuni nella proporzione in cui è fra essi suddiviso l'onere dello stipendio.</p> <p><sup>6</sup>Per i docenti delle scuole elementari e delle scuole dell'infanzia la mancata conferma dell'incarico di cui al capoverso 1 è da intendere presso lo stesso datore di lavoro.</p>

L'aggiunta del cpv. 4 bis all'art. 18 della LStip si collega al completamento dell'art. 60 cpv. 3 LORD con la nuova lett. g). Il nuovo cpv. 4bis della LStip fissa l'indennità d'uscita supplementare a cui ha diritto il Divisionario in caso di rottura del rapporto di lavoro a

causa del venir meno del rapporto di fiducia con il Consigliere di Stato di riferimento. Se la rottura interviene prima dello scadere del 49° anno di età, il Divisionario interessato ha diritto a un'indennità di uscita di una volta e mezzo quanto previsto al cpv. 2 dell'art. 18 LStip; a partire dai 50 anni compiuti, il Divisionario colpito da scioglimento del rapporto d'impiego ha diritto a un'indennità supplementare pari a sei mesi di stipendio.

### **Art. 23**

<b><u>DL allegato al messaggio</u></b>	<b><u>Proposta commissionale</u></b>
<p><b>Art. 23</b>  <b>a) Assenza per malattia o infortunio</b>  <b>1. diritto allo stipendio</b></p> <p><sup>1</sup>In caso di malattia o infortunio non professionale, anche discontinui, comprovati da certificato medico, il dipendente percepisce l'intero stipendio per i primi 360 giorni di assenza e l'80% per i successivi 360 giorni di assenza; in tal caso l'indennità per economia domestica e per figli non subisce riduzioni.</p>	<p><b>Art. 23</b>  <b>a) Assenza per malattia o infortunio</b>  <b>1. diritto allo stipendio</b></p> <p><sup>1</sup>In 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 netto; in tal caso l'indennità per economia domestica e per figli non subisce riduzioni.</p>

La proposta di modifica all'art. 23 cpv. 1 LStip avanzata da Gabriele Pinoja e accolta da Sottocommissione e Commissione è introdotta da alcune considerazioni relative alle assenze dei dipendenti per malattia all'interno dell'Amministrazione.

La Sottocommissione ha sentito in proposito la dr. Bernasconi-Zapf, medico del personale, attiva da tre anni presso la Sezione delle risorse umane. La dr. Bernasconi partecipa a un progetto finalizzato a un miglior controllo dell'assenteismo all'interno dello Stato e a una presa a carico più intensa dei collaboratori colpiti soprattutto da malattia di lunga durata. In base alle statistiche nazionali (fonti: Osservatorio svizzero della salute, che agisce in collaborazione con l'Ufficio statistico federale nell'ambito dell'indagine sulla salute in Svizzera), l'assenteismo nell'Amministrazione cantonale ticinese risultava nel 2002 particolarmente elevato. La media delle assenze per malattia in Svizzera ammontava a 7.1 giorni (cresciuta a 10 giorni in base alle statistiche pubblicate all'inizio del 2010) contro i 7.3 giorni in Ticino (in tutti gli ambiti di attività) e i 14 giorni presso l'AC cantonale.

Il progetto a cui partecipa la dr. Bernasconi è stato avviato con l'obiettivo della riduzione del 20% (rispetto ai 14 giorni rilevati nel 2002) della durata media dei giorni di assenza. È stato affrontato chinandosi dapprima su un'analisi delle componenti legate all'assenza per malattia e infortunio di lunga durata (sopra i 30 giorni): 200 o 300 collaboratori colpiti da una malattia che genera più di un mese di assenza determinano più della metà, se non i 2/3, dei giorni di assenza rilevati complessivamente in un anno. Assenze di breve durata o microassenze fino a 3 giorni (quindi che non impongono la presentazione di un certificato medico) hanno un impatto minore sull'attività dell'Amministrazione e sui costi. In genere vengono assorbite dal servizio e non necessitano di supplenze.

Con soddisfazione la Sottocommissione ha rilevato, dai risultati relativi al 2007-2008, che il trend mostra una diminuzione dei giorni di assenza.

La Sottocommissione, sentite le spiegazioni fornite dalla dr. Bernasconi, ha ipotizzato una modifica delle disposizioni vigenti in materia di retribuzione in caso di malattia, finalizzata da una parte a combattere il fenomeno dell'assenteismo di corta durata, poiché all'interno

del medesimo risiede la maggior parte degli abusi, e d'altra parte a creare le premesse affinché chi è colpito da grave malattia non subisca anche una decurtazione importante del salario.

Pinoja ha proposto le seguenti misure, formalizzate in una proposta di emendamento:

- la remunerazione in caso di assenza per malattia a partire dal secondo giorno;
- il versamento del 90% dello stipendio lordo a partire dal 2° giorno fino al 180° giorno d'inabilità;
- il versamento del 100% dello stipendio a partire dal 181° fino al 720° giorno di inabilità.

La proposta di Pinoja, accolta dalla Sottocommissione, concerne la malattia e l'infortunio non professionali (le malattie e gli infortuni professionali sono coperti nella misura del 100% durante due anni) ed è stata presentata avendo quale preoccupazione non tanto della spesa dello Stato quanto le persone seriamente ammalate e le loro problematiche. Una malattia grave in genere è destinata a peggiorare nel tempo, cagionando anche costi importanti alla persona colpita. Quindi ridurre leggermente la remunerazione durante i primi sei mesi di malattia, per poi riportarla dal 181° giorno al 100%, è parso alla Sottocommissione più corretto nei confronti di chi vive una situazione di sofferenza prolungata.

La proposta di emendamento ha pure lo scopo di attenuare una disparità di trattamento tra chi è colpito da una malattia professionale (e che percepisce durante due anni uno stipendio pieno) e chi purtroppo è colpito da una malattia grave, ma non professionale, ad esempio un cancro maligno.

Non ha convinto la Sottocommissione la motivazione della scelta del Consiglio di Stato di riconoscere l'intero stipendio per i primi 360 giorni di assenza e l'80% per i successivi 360 giorni di assenza. Secondo i funzionari interpellati, una persona gravemente malata nella stragrande maggioranza dei casi si avvia verso un pensionamento per invalidità. Quindi al Consiglio di Stato è parso logico tener conto, a livello di remunerazione, di questo percorso.

La Sottocommissione, all'unanimità, ha sostenuto la proposta di emendamento Pinoja e l'ha sottoposta alla Commissione, la quale l'ha accolta.

## 10. CONCLUSIONI

La maggioranza della Commissione della gestione e delle finanze ha formulato le proprie conclusioni prendendo atto e approfondendo le posizioni di favorevoli e contrari alla riforma; fra questi ultimi, in particolare segnala l'intenzione della VPOD di presentare referendum contro la nuova Legge stipendi, con il sostegno del gruppo PS. La maggioranza della Commissione ha quindi valutato l'ipotesi di prevedere due clausole referendarie distinte per la LORD e per la LStip, affinché una eventuale riuscita dell'annunciato referendum contro la LStip non comprometta l'entrata in vigore della LORD, ma, coerentemente con le convinzioni espresse nel rapporto, ha deciso di mantenere l'impostazione del messaggio e quindi una clausola referendaria unica. Infatti, senza l'entrata in vigore della LStip, le modifiche della LORD da sole snaturerebbero la portata della riforma ad ampio respiro presentata e vanificherebbero il cambiamento culturale auspicato. Pur badando a non stravolgere lo spirito della riforma, la maggioranza della Commissione ha comunque accolto numerosi emendamenti puntuali proposti da PS e PPD, facendo proprie numerose richieste dei rappresentanti del personale.

\* \* \* \* \*

In conclusione, la maggioranza della Commissione ritiene di aver dimostrato attenzione nei confronti delle sensibilità di tutte le parti coinvolte e propone al Gran Consiglio di approvare i Disegni di legge relativi alla LORD e alla LStip così come scaturiti dalle deliberazioni commissionali.

Per la maggioranza della Commissione gestione e finanze:

Fabio Regazzi e Giovanni Merlini, relatori  
Bacchetta-Cattori - Beltraminelli - Bignasca A. -  
Bobbià - Brivio - Foletti - Jelmini - Pinoja - Vitta

Disegno di

## **LEGGE**

### **che modifica la legislazione in materia di pubblico impiego**

Il Gran Consiglio  
della Repubblica e Cantone Ticino

- visto il messaggio 1° settembre 2009 n. 6260 del Consiglio di Stato;
- visto il rapporto di maggioranza 8 giugno 2010 no. 6260 R1 della Commissione della gestione e delle finanze,

### **d e c r e t a :**

#### **I.**

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

### **Capitolo II (nuovo) - Funzione dell'Amministrazione cantonale**

#### **Articolo 1a (nuovo)**

##### **Funzione**

L'Amministrazione cantonale:

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

## Capitolo III (nuovo) - Politica del personale

### Articolo 1b (nuovo)

#### Obiettivi e strumenti

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

- a) attua una politica 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 riconoscendo le prestazioni, 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.

### Articolo 1c (nuovo)

#### Principi

<sup>1</sup>**La politica del personale, definita e attuata dal Consiglio di Stato, è subordinata al rispetto dei compiti istituzionali e alle disponibilità finanziarie dello Stato. Lo Stato impiega il suo personale in modo adeguato, economico e socialmente responsabile, e persegue lo scopo di avvicinare l'Amministrazione al cittadino.**

<sup>2</sup>Essa tende in particolare a:

- a) **rendere attrattivo l'impiego presso l'Amministrazione**;
- b) **considerare le esigenze dei collaboratori, promovendo nel contempo il loro sviluppo professionale, la motivazione, il coinvolgimento, la mobilità e la polivalenza**;
- c) favorire lo sviluppo delle capacità gestionali dei funzionari dirigenti;
- d) garantire un trattamento salariale adeguato a tutti gli impiegati con riconoscimento delle prestazioni fornite;
- e) assicurare le pari opportunità tra donna e uomo;
- f) **garantire le stesse opportunità ai disabili, il loro impiego**
- e) **integrazione**;
- g) **garantire la protezione della personalità e della salute nonché la sicurezza del personale sul posto di lavoro**;
- h) garantire la protezione della personalità e della salute nonché la sicurezza del personale sul posto di lavoro;
- i) creare le premesse per l'istituzione di posti di tirocinio e di formazione;
- l) assicurare un'informazione adeguata del personale.

<sup>3</sup>**Il datore di lavoro introduce un sistema di valutazione che costituisce la base di una retribuzione corrispondente alla prestazione e di uno sviluppo degli impiegati orientato verso obiettivi.**

**Consultazione delle  
organizzazioni del  
personale**

**Articolo 1d (nuovo)**

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

<sup>2</sup>Consulta 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.

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

**Capitolo IV - Assunzione**

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

<sup>1</sup>Il conferimento della nomina e dell'incarico è di competenza:

- b) del Municipio o della delegazione scolastica consortile per i docenti delle scuole comunali;
- c) del Tribunale di appello, del Ministero pubblico e delle altre Magistrature permanenti per i propri dipendenti.

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

<sup>3</sup>Il Consiglio di Stato può delegare la sua competenza ad istanze subordinate, fatta eccezione per la nomina dei funzionari dirigenti.

**Articolo 3 cpv. 1 e 3**

<sup>1</sup>**Le persone nominate devono godere dell'esercizio dei diritti civili.**

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

**Articolo 5**

**IV Persone disabili e  
con problemi sociali**

**Il Consiglio di Stato si adopera per garantire ai dipendenti e ai candidati dipendenti disabili o con problemi sociali pari opportunità.**



#### **Art. 5a (nuovo)**

**<sup>1</sup>Il Consiglio di Stato promuove l'assunzione di persone disabili e con problemi sociali, favorendone la reintegrazione, compatibilmente con le esigenze di servizio.**

**<sup>2</sup>Esso prende i necessari provvedimenti per adeguare l'ambiente professionale alle esigenze dei suoi dipendenti disabili o con problemi sociali, segnatamente per quanto concerne la sistemazione dei locali di lavoro, l'equipaggiamento, l'orario di lavoro e le possibilità di perfezionamento professionale.**

#### **Art. 5b (nuovo)**

**Se ha ragioni fondate di sospettare che la sua candidatura è stata respinta a causa della sua disabilità il candidato disabile o con problemi sociali può esigere che l'autorità di nomina gli esponga per iscritto le ragioni di tale decisione.**

#### **Articolo 6**

<sup>1</sup>Il Consiglio di Stato promuove la mobilità interna tenendo conto delle esigenze del personale e di quelle di servizio.

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

<sup>4</sup>Abrogato

<sup>5</sup>Abrogato

#### **2) Presupposti**

#### **Art. 8 cpv. 2**

**<sup>2</sup>In presenza di candidati con requisiti di idoneità equivalenti, la conoscenza delle lingue nazionali, del territorio, delle istituzioni del Cantone e della Svizzera è valutata quale titolo preferenziale per la nomina, in particolare dei docenti.**

<sup>3</sup>Il servizio svolto alle dipendenze dello Stato o di altre amministrazioni pubbliche o private può supplire, a giudizio dell' autorità di nomina, alla carenza di un titolo di studio o di altri requisiti.

<sup>4</sup>La nomina può essere subordinata all' esito di una visita preventiva da parte di un medico di fiducia dell' autorità di nomina che attesti l' idoneità psicofisica del candidato allo svolgimento della funzione per la quale egli concorre.

## Articolo 9

### 3) Somma di riscatto

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

## Articolo 10 cpv. 2, 3, 4 (nuovo) 5, 6 (nuovo)

<sup>2</sup>**Il Cantone favorisce l'impiego a tempo parziale, con pari diritti tra chi lavora con questa formula e chi lavora a tempo pieno (classe di stipendio, indennità, gratifiche, riconoscimento delle ore straordinarie, promozioni, aggiornamenti).** La nomina a orario parziale, se richiesta, deve essere concessa quando le esigenze di servizio lo permettono; alle stesse condizioni l'autorità di nomina può concedere riduzioni d'orario ai dipendenti già in servizio.

<sup>3</sup>Il grado di occupazione minimo per occupare una funzione dirigente è dell'80%; gradi di occupazione inferiori possono essere autorizzati in casi **giustificati**.

<sup>4</sup>**Il *job sharing* quale speciale contratto di lavoro mediante il quale due lavoratori assumono l'adempimento di un'unica ed identica obbligazione lavorativa può essere ammesso.**

<sup>5</sup>Al docente cantonale già nominato può essere concesso di ridurre il grado di occupazione a meno della metà dell'orario completo, conservando lo statuto di nomina nella corrispondente misura ridotta, ritenuto che può essergli chiesto per ogni nuovo anno scolastico di optare tra riprendere a metà tempo oppure perdere la nomina.

<sup>6</sup>In caso di pensionamento parziale il dipendente mantiene la nomina per il grado d'occupazione residuo.

## Articolo 12 cpv. 3 e 4

<sup>3</sup>Per giustificati motivi e per favorire la mobilità interna l'autorità di nomina può prescindere dalla pubblicazione del concorso; **in questo caso deve** indire un concorso interno aperto unicamente ai propri dipendenti.

<sup>4</sup>In casi eccezionali l'autorità di nomina può prescindere dalla pubblicazione del concorso e procedere direttamente all'assunzione, **ma ne deve dare una volta all'anno informazione alla Commissione della gestione e delle finanze del Gran Consiglio.**

## **Articolo 14 cpv. 1 lett. b), c) e cpv. 2**

<sup>1</sup>Il preavviso di assunzione all'intenzione dell'autorità di nomina è formulato:

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

<sup>2</sup>Abrogato

## **Articolo 15**

<sup>1</sup>L'incarico è l'atto amministrativo con cui il dipendente viene assunto per un periodo determinato.

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

<sup>3</sup>L'incarico può essere rinnovato.

<sup>4</sup>La durata complessiva dell'incarico non può superare 3 anni; rimangono riservati i casi di cui all'art. 16.

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

L'incarico è conferito in luogo della nomina:

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

## **Articolo 17**

<sup>1</sup>Abrogato.

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

## Capitolo V - Regime del rapporto d'impiego

### Articolo 18 cpv. 1 e 4

<sup>1</sup>I **primi sei mesi** d'impiego con lo statuto di nomina sono considerati di prova.

<sup>4</sup>Nei casi dubbi, l'autorità di nomina ha la facoltà di prolungare il periodo di prova sino a un massimo di **un anno**.

### Articolo 18a (nuovo)

#### Trasferimento e assegnazione ad altra funzione

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

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

<sup>3</sup>Il dipendente dev'essere sentito.

<sup>4</sup>La decisione di trasferimento dev'essere motivata e comunicata tempestivamente all'interessato.

<sup>5</sup>Le esigenze del dipendente trasferito, nella misura del possibile, devono essere tenute in considerazione.

### Articolo 19

#### B. Rapporti speciali I) Collaboratori personali

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

## Capitolo VI - Valutazione periodica

## Capitolo VII - Doveri del dipendente

### Articolo 26

<sup>1</sup>Per l'esercizio di un'occupazione accessoria remunerata, anche se temporanea, occorre l'autorizzazione preventiva dell'Autorità di nomina.

<sup>2</sup>Il dipendente non può esercitare un'occupazione accessoria remunerata o non remunerata che sia incompatibile con la funzione o che vi arrechi pregiudizio, che comprometta l'adempimento dei doveri di servizio o che costituisca concorrenza nel campo professionale.

<sup>3</sup>L'Autorità di nomina può subordinare il rilascio dell'autorizzazione alla riduzione temporanea del grado di occupazione.

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

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

<sup>3</sup>Abrogato.

<sup>4</sup>Rimangono riservati i casi di incompatibilità stabiliti dalla legge.

### Articolo 29a (nuovo)

#### Attività private dopo la cessazione del rapporto d'impiego

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

<sup>2</sup>In questi casi, l'autorità competente invita gli interessati a designare un altro rappresentante.

## Capitolo VIII - Violazione dei doveri di servizio

### Articolo 32 cpv. 1 e 2

<sup>1</sup>Le trasgressioni ai doveri di servizio sono punite con le seguenti sanzioni disciplinari:

- a) l'ammonimento;
- b) la multa sino a fr. 3'000.-;
- c) la riduzione dello stipendio fino ad un massimo del 10%, durante un anno al massimo;
- d) la sospensione dall'impiego con privazione totale o parziale dello stipendio fino a 8 mesi;

<sup>2</sup>Abrogato.

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

<sup>1</sup>L'autorità di nomina è competente a infliggere sanzioni disciplinari agli impiegati e ai docenti cantonali.

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

<sup>3</sup>La competenza a infliggere le sanzioni disciplinari ai docenti comunali spetta **al Municipio, escluse le sanzioni per motivi pedagogici.**

<sup>4</sup>Il Consiglio di Stato ha comunque la competenza esclusiva nei casi di procedimenti disciplinari da lui stesso aperti.

### Articolo 35

Abrogato.

### Articolo 38 cpv. 1 (modifica)

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

## Capitolo IX - Diritti del dipendente

### Articolo 40a (nuovo)

**A. Stipendio** <sup>1</sup>I dipendenti percepiscono, per l'attività prestata, lo stipendio, i supplementi e le indennità previsti dalla legge sugli stipendi e dai regolamenti.

### Articolo 41

**B. Vacanze** Marginale.

### Articolo 42 cpv. 4

<sup>4</sup>Abrogato.

### Articolo 45

**C. Protezione delle donne in gravidanza** Marginale.

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

**D. Congedi pagati**

<sup>1</sup>I dipendenti possono beneficiare dei seguenti congedi pagati:

- c) per il volontariato sociale, **per il volontariato svolto nelle colonie** e per il congedo gioventù di cui all'art 329e CO, al massimo 8 giorni all'anno;
- d) per l'attività di sportivo d'élite, come pure per la frequenza dei corsi di Gioventù e Sport 8 giorni all' anno;
- e) per matrimonio e unione domestica registrata 8 giorni consecutivi;
- f) per malattia grave del coniuge, del partner registrato, dei figli, della madre e del padre, previa presentazione di un certificato medico, massimo 10 giorni all'anno;
- g) per decesso del coniuge o del partner registrato o di figli 5 giorni consecutivi;
- h) per decesso dei genitori, di fratelli o sorelle 3 giorni consecutivi;
- i) per malattia dei figli in età inferiore ai 10 anni, previa presentazione di un certificato medico, al massimo 3 giorni all'anno;
- l) per nascite **e adozioni** di figli **5** giorni consecutivi;
- m) per decesso di nonni, suoceri, cognati, nipoti e zii, per matrimonio di figli, fratelli, sorelle e genitori, del genero, della nuora e per analoghi gradi di parentela del partner registrato 1 giorno.
- n) per trasloco 1 giorno.

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

### **Articolo 47 cpv. 1, 2, 3, 4 e 5 (nuovo)**

#### **E. Congedo maternità, parentale e allattamento**

<sup>1</sup>In caso di maternità, la dipendente ha diritto a un congedo pagato di 16 settimane. **Le 16 settimane possono comprendere, dopo la 14esima settimana, anche un periodo di lavoro a tempo parziale, almeno del 50%, per un massimo di 4 settimane.**

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

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

<sup>4</sup>Nei limiti stabiliti dal cpv. 3, il congedo può essere concesso interamente o parzialmente al padre.

<sup>5</sup>Le madri allattanti possono usufruire del tempo necessario per allattare, in base alla legislazione federale sul lavoro.

### **Articolo 48 cpv. 1**

#### **F. Congedo per adozione**

<sup>1</sup>In caso di adozione di minorenni estranei alla famiglia, il dipendente, per giustificati motivi, ha diritto a un congedo pagato fino a un massimo di 16 settimane. **Le 16 settimane possono comprendere, dopo la 14esima settimana, anche un periodo di lavoro a tempo parziale, almeno del 50%, per un massimo di 4 settimane.**

### **Articolo 49**

#### **G. Congedo per aggiornamento e perfezionamento**

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

<sup>2</sup>Abrogato.

### **Articolo 50**

#### **H. Congedi non pagati**

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

<sup>2</sup>In casi eccezionali, l'autorità di nomina può prolungare la durata complessiva di un congedo parziale sino a 6 anni.

### **Articolo 51**

#### **I. Attestato di servizio**

Marginale.



## **Articolo 52**

### **L. Diritti sindacali**

Marginale.

## **Articolo 52a (nuovo)**

### **M. Protezione della sfera personale**

<sup>1</sup>I dipendenti hanno diritto al rispetto della loro dignità e della loro integrità fisica e psichica.

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

## **Articolo 53**

### **N. Conciliazione**

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

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

<sup>4</sup>L'avvio di una procedura di conciliazione esclude l'altra.

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

## **Capitolo X - Formazione professionale**

### **Articolo 54 cpv. 2, 3 e 4**

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

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

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

## Capitolo XI - Previdenza e assicurazioni

## Capitolo XII - Cessazione del rapporto d'impiego

### Articolo 58

La cessazione del rapporto d'impiego avviene per:

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

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

<sup>3</sup>Sono considerati giustificati motivi:

- c) le ripetute o continue inadempienze nel comportamento o nelle prestazioni, riferite in particolare al mancato raggiungimento degli obiettivi previsti;
- d) l'incapacità, l'inattitudine o la mancanza di disponibilità nello svolgimento del proprio servizio;
- e) la mancanza di disponibilità ad eseguire un altro lavoro ragionevolmente esigibile;
- f) il rifiuto ingiustificato di un trasferimento con assegnazione ad altra funzione ai sensi dell'art. 18°;
- g) **Il venir meno del rapporto di fiducia da parte del Direttore di un Dipartimento nei confronti di un Capo Divisione.**

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

<sup>6</sup>Le decisioni concernenti i docenti comunali devono essere ratificate dal Dipartimento competente.

### Articolo 60a (nuovo)

#### II) Procedura

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

<sup>2</sup>Il dipendente dev'essere sentito e può farsi assistere da un patrocinatore.

<sup>3</sup>Durante la procedura di disdetta, il dipendente può essere sospeso provvisoriamente dalla carica se l'interesse dell'Amministrazione o della procedura lo esigono; è applicabile l'art. 38.

**Articolo 61**  
III) Prestazioni dello Stato Marginale.

**Articolo 62**  
IV) Piano sociale Marginale.

**Articolo 63**  
Abrogato.

### **Capitolo XIII - Contestazioni relative al rapporto d'impiego**

**Articolo 65**  
A. Ricorso al Consiglio di Stato Contro le decisioni delle istanze subordinate e dei Municipi è dato ricorso al Consiglio di Stato.

**Articolo 66**  
B. Ricorsi  
<sup>1</sup>Contro le decisioni del Consiglio di Stato è dato ricorso al Tribunale cantonale amministrativo.  
<sup>2</sup>Contro le decisioni del Tribunale di appello, del Ministero pubblico e delle altre Magistrature permanenti è dato ricorso alla Commissione di ricorso sulla magistratura; sono applicabili le norme sul ricorso al Tribunale cantonale amministrativo secondo la legge di procedura per le cause amministrative.  
<sup>3</sup>Il ricorso contro la decisione di disdetta non ha effetto sospensivo.  
<sup>4</sup>Rimane riservata l'applicazione dell'art. 69 della Legge di procedura per le cause amministrative in caso di disdetta ingiustificata.

**Articolo 67**  
C. Ricorso al Tribunale cantonale amministrativo Abrogato.

**Articolo 68**  
D. Contestazioni di natura pecuniaria Abrogato.

## TITOLO II - Disposizioni speciali per gli impiegati

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

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

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

<sup>4</sup>Il lavoro straordinario non può in ogni caso superare le 150 ore annuali.

### Articolo 73 cpv. 2

<sup>2</sup>Il pomeriggio delle vigilie dei giorni festivi riconosciuti, l'onere lavorativo giornaliero è ridotto di un'ora.

### Articolo 74 cpv. 2 e 4

<sup>2</sup>Abrogato.

<sup>4</sup>Abrogato.

### Articolo 75

<sup>1</sup>Lo Stato fornisce gratuitamente ai propri dipendenti le uniformi e l'equipaggiamento personale obbligatori.

## II) Attività

### Articolo 77 cpv. 1 lett. a) e d)

L'attività delle Commissioni del personale è di carattere consultivo; esse danno il loro parere in particolare per quanto concerne:

a) i suggerimenti e le proposte che si riferiscono alla semplificazione e al miglioramento del servizio e **alla definizione degli obiettivi;**

**d) gli aspetti relativi all'applicazione della presente legge.**

### **Articolo 79b (nuovo)**

#### **Onere di lavoro degli operatori specializzati**

<sup>1</sup>L'onere di lavoro degli operatori specializzati è stabilito come segue:

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

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

### **Articolo 84**

Abrogato.

## **II.**

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

### **Articolo 82 lett. c (nuova)**

Non possono assumere la carica di municipale:

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

## **III.**

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

### **Articolo 159 cpv. 1, 2 e 3**

<sup>1</sup>L'ufficio presidenziale dirige i servizi del Gran Consiglio che comprendono in particolare:

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

<sup>2</sup>I servizi del Gran Consiglio sono attribuiti **amministrativamente** alla Cancelleria dello Stato.

### **Articolo 159 cpv. 3**

Abrogato.

**Il consulente giuridico del Gran Consiglio Art. 161a (nuovo)**

<sup>1</sup>**Il consulente giuridico del Gran Consiglio coadiuva l'Ufficio presidenziale e le Commissioni nell'espletamento dei compiti ad esse assegnati.**

<sup>2</sup>**Egli adempie il proprio mandato in modo autonomo e indipendente.**

#### **Articolo 168 (nuovo)**

<sup>1</sup>Il segretario generale è nominato dal Gran Consiglio, su proposta dell'Ufficio presidenziale.

<sup>2</sup>Gli altri funzionari sono nominati dal Consiglio di Stato, su proposta dell'Ufficio presidenziale.

<sup>3</sup>I procedimenti amministrativi e disciplinari nei confronti del segretario generale sono condotti dall'Ufficio presidenziale, che può avvalersi della collaborazione della Cancelleria dello Stato.

<sup>4</sup>I procedimenti amministrativi e disciplinari nei confronti degli altri funzionari sono condotti dall'autorità di nomina, su richiesta dell'Ufficio presidenziale.

<sup>5</sup>Le decisioni riguardanti il rapporto d'impiego dei funzionari del Gran Consiglio sono di competenza dell'autorità di nomina.

<sup>6</sup>Contro le decisioni dell'autorità di nomina è dato ricorso al Tribunale cantonale amministrativo.

<sup>7</sup>Il ricorso contro la disdetta non ha effetto sospensivo.

<sup>8</sup>Rimane riservata l'applicazione dell'art. 69 della Legge di procedura per le cause amministrative in caso di disdetta ingiustificata.

#### **IV.**

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

#### **Articolo 6 cpv. 1**

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

#### **Art. 6a (nuovo)**

**Adeguamento al rincaro**

**L'onorario dei membri del Consiglio di Stato è adeguato al rincaro secondo le disposizioni dell'art. 3b della Legge sugli stipendi degli impiegati dello Stato e dei docenti.**

#### **Art. 18a (nuovo)**

**Adeguamento delle  
rendite al rincaro**

**Le rendite dei Consiglieri di Stato versate dallo Stato sono adeguate al rincaro secondo le disposizioni dell'art. 3b della Legge sugli stipendi degli impiegati dello Stato e dei docenti.**

#### **V.**

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

#### **Articolo 1 cpv. 1**

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

#### **Art. 1a (nuovo)**

**Adeguamento al  
rincaro**

L'onorario dei magistrati è adeguato al rincaro secondo le disposizioni dell'art. 3b della Legge sugli stipendi degli impiegati dello Stato e dei docenti.

#### **Art. 1b**

**Indennità per viaggi di  
servizio**

I magistrati che viaggiano per ragioni di servizio ricevono le indennità previste per i dipendenti dello stato con diritto, per l'indennità di viaggio, al costo del biglietto di 1<sup>a</sup> classe in ferrovia e in battello.

#### **Articolo 11b**

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

#### **VI.**

Decreto legislativo concernente la previdenza a favore dei magistrati dell'ordine giudiziario dell'11 dicembre 1985 è modificato come segue:

#### **Art. 5**

I pensionamenti anteriori all'entrata in vigore del presente decreto legislativo soggiacciono alle norme in base alle quali furono pronunciati.

#### **Art. 5a (nuovo)**

Le rendite dei magistrati versate dallo Stato sono adeguate al rincaro secondo le disposizioni dell'art. 3b della Legge sugli stipendi degli impiegati dello Stato e dei docenti.

## **VII.**

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

### **Articolo 79 cpv. 3**

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

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

<sup>2</sup>Nella commisurazione della sanzione disciplinare devono essere considerati la rilevanza del fatto, il grado di colpa e il comportamento anteriore del magistrato

<sup>3</sup>Il magistrato destituito diventa ineleggibile a qualsiasi carica giudiziaria.

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

## **VIII.**

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

### **Parte III**

#### **Sezione D**

Della giurisdizione del Tribunale amministrativo in materia di pubblico impiego.

## **IX.**

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

### **Articolo 1**

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



### **Articolo 1a cpv. 1**

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

### **Articolo 3**

#### **Scala degli stipendi A. Docenti**

Le classi di stipendio dei docenti sono stabilite come segue:

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

### **Articolo 3 cpv. 2 e 3**

<sup>2</sup>Abrogato.

<sup>3</sup>Abrogato.

### Articolo 3a (nuovo)

#### B. Impiegati

<sup>1</sup>Le classi di stipendio degli impiegati cantonali sono stabilite come segue:

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

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

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

### **Articolo 3b (nuovo)**

**Stipendi e indennità:  
adeguamento al  
rincarzo**

<sup>1</sup>Gli stipendi di cui agli articoli 3 e 3a della presente legge e l'indennità dell'art. 13 sono stabiliti in base all'indice nazionale dei prezzi al consumo di 107.8 punti (Indice maggio 2000 = 100) e sono adeguati **al rincarzo**.

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

<sup>3</sup>**L'adeguamento degli stipendi e delle rendite 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.**

<sup>4</sup>**In caso di aumento del costo della vita superiore al 6% all'anno, il Consiglio di Stato, consultate le Organizzazioni dei dipendenti, può stabilire il pagamento di una indennità completa parziale o totale.**

### **Articolo 3c (nuovo)**

**Evoluzione del salario**

Lo stipendio degli impiegati può evolvere secondo i seguenti principi:

- a) indicizzazione secondo l'art. 3b della presente legge;**
- b) aumenti annuali che possono essere prestabiliti o variabili **entrambi alle valutazioni delle prestazioni.**

### **Articolo 4 cpv. 4**

<sup>4</sup>Abrogato.

### **Articolo 7**

<sup>1</sup>Lo stipendio iniziale corrisponde, di regola, allo stipendio minimo previsto per la rispettiva funzione.

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

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

### **Articolo 7a**

**Gratificazioni  
straordinarie**

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

## **Articolo 8**

**Docenti**  
**A. Aumenti annuali di stipendio**

<sup>1</sup>I docenti hanno diritto all'aumento annuale di stipendio previsto dall'art. 3 della presente legge.

<sup>2</sup>Abrogato.

## **Articolo 8b (nuovo)**

**Stipendio nei casi di promozione, avanzamento o riclassificazione**

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

## **Articolo 8c (nuovo)**

**Promozione nei casi di funzioni alternative**

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

## **Articolo 10**

Abrogato.

## **Articolo 11**

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

## **Articolo 13**

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

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

<sup>3</sup>Quando due dipendenti sono coniugati o partner registrati oppure separati o divorziati, è corrisposta una sola indennità.

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

<sup>5</sup>Abrogato.

#### **Articolo 14**

<sup>1</sup>Il dipendente ha diritto agli assegni di famiglia previsti dalla legge sugli assegni di famiglia.

<sup>2</sup>Abrogato.

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

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

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

<sup>7</sup>La gratificazione, su richiesta del dipendente, può essere sostituita con il pagamento, ritenuto però un massimo di due settimane.

<sup>8</sup>È determinante, in questo senso, lo stipendio riconosciuto al dipendente al momento della nascita del diritto.

#### **Articolo 16 cpv. 1, 2 e 3**

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

<sup>2</sup>Abrogato.

<sup>3</sup>Abrogato.

#### **Articolo 17 cpv. 2**

**Compenso per ore straordinarie**

Abrogato.

## **Articolo 18 cpv. 1, 2 3, 4bis e 6**

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

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

18 mensilità x anni interi di servizio prestati

40

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

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

<sup>4bis</sup>**In caso di disdetta secondo l'art. 60 cpv. 3 g LORD, il direttore di Divisione ha diritto a un'indennità di uscita pari a una volta e mezzo quella prevista dal cpv. 2. Dal 50° anno di età, il direttore di Divisione ha diritto al versamento di un'indennità supplementare pari a 6 mesi di stipendio.**

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

## **Articolo 19**

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

## **Articolo 20**

Abrogato.

## **Articolo 22 cpv. 1 e 6 (nuovo)**

<sup>1</sup>I dodici tredicesimi dello stipendio e le indennità per economia domestica e per i figli sono pagati mensilmente.

<sup>6</sup>Compatibilmente con le esigenze di servizio, lo **Stato può concedere** la facoltà al dipendente di chiedere la conversione parziale o totale della tredicesima mensilità in congedo pagato.

### **Articolo 23 cpv. 1, 2, 3 e 5**

<sup>1</sup>In 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 netto; in tal caso l'indennità per economia domestica e per figli non subisce riduzioni.

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

<sup>3</sup>Abrogato.

<sup>5</sup>Abrogato.

### **Articolo 25 cpv. 2 lett. a)**

<sup>2</sup>Secondo questo articolo sono considerati superstiti.

a) il coniuge o il partner registrato.

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

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

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

### **Articolo 31**

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

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

### **Articolo 31a**

Abrogato.

### **Articolo 34**

Abrogato

**Art. 35**

Abrogato

**Art. 36**

Abrogato

**X.**

Legge concernente l'aggiornamento dei docenti del 19 giugno 1990

**Art. 20**

**Sussidio cantonale ai Comuni**

Il Cantone sussidia il congedo di aggiornamento dei docenti comunali o consortili secondo i disposti dell'art. 13a della Legge sulla scuola dell'infanzia e sulla scuola elementare.

**XI.**

Legge sulla scuola dell'infanzia e sulla scuola elementare del 7 febbraio 1996

**Art. 12**

<sup>1</sup>Lo stipendio dei docenti titolari delle scuole dell'infanzia e delle scuole elementari e dei docenti di sostegno pedagogico è a carico dei comuni e dei consorzi ed è sussidiato secondo i disposti degli art. 13a e seguenti della presente legge.



## Capitolo III (nuovo) - Sussidi cantonali

### Art. 13a (nuovo)

#### Contributo annuo

<sup>1</sup>Lo Stato versa ai comuni un contributo annuo forfetario per sezione di scuola dell'infanzia e di scuola elementare; il contributo, comprensivo delle diverse attività di insegnamento, è commisurato in base ai criteri previsti dalla Legge sulla perequazione finanziaria intercomunale.

<sup>2</sup>Il Consiglio di Stato definisce annualmente il contributo forfetario riconosciuto per:

- ogni sezione di scuola dell'infanzia con refezione;
- ogni sezione di scuola dell'infanzia senza refezione;
- ogni sezione di scuola elementare.

<sup>3</sup>L'onere a carico del comune non può superare in nessun caso un importo pari al 10% dell'imposta cantonale determinata per il comune stesso nell'anno precedente.

<sup>4</sup>Contributi particolari per altri oneri che esulano da quanto previsto dal capoverso 1 sono decisi dal Consiglio di Stato e definiti dalle norme di applicazione.

#### Scuole dell'infanzia private

### Art. 13b (nuovo)

Alle scuole dell'infanzia di istituzione privata lo Stato corrisponde sussidi nella misura del 50% e massima dell'80% della spesa indicata nell'articolo precedente, a seconda della potenzialità finanziaria dell'ente interessato.

#### Modalità di versamento

### Art. 13c (nuovo)

I contributi e i sussidi di cui agli articoli 13a e 13b sono versati in tre rate, rispettivamente nei mesi di aprile, agosto e dicembre.

## **XII. Norme transitorie**

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

### **3. LStip**

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

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

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

## **XIII. Abrogazione**

**È abrogata la Legge concernente l'adeguamento degli stipendi statali al rincaro del 10 giugno 1985.**

## **XIV. Entrata in vigore**

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

<sup>2</sup>Il Consiglio di Stato ne fissa l'entrata in vigore.