

Messaggio

numero

6463

data

22 febbraio 2011

Dipartimento

FINANZE E ECONOMIA

Concerne

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

INDICE

1.	LA REVISIONE PARZIALE DELLA LORD	3
2.	IL DESTINO DELLA LSTIP	5
3.	COMMENTO ALLE SINGOLE PROPOSTE DI MODIFICA ALLA LORD	6
4.	MODIFICA DI ALTRE LEGGI	22
4.1	Legge organica comunale (LOC)	22
4.2	Legge sul Gran Consiglio e sui rapporti con il Consiglio di Stato	22
4.3	Legge sull'organizzazione giudiziaria	23
4.4	Legge di procedura per le cause amministrative	23
4.5	Legge stipendi	23
4.6	Norme esecutive e di applicazione; entrata in vigore	23
5.	CONSEGUENZE FINANZIARIE E RELAZIONE CON LE LINEE DIRETTIVE E IL PIANO FINANZIARIO 2008-2011	24
6.	CONSEGUENZE PER I COMUNI.....	24
7.	COERENZA CON IL DIRITTO EUROPEO	24
8.	CLASSIFICAZIONE DI ATTI PARLAMENTARI	24
9.	CONCLUSIONI.....	29

Signor Presidente,
signore e signori deputati,

con il presente messaggio, vi sottoponiamo la proposta di revisione parziale dell'ordinamento legislativo (LORD) che disciplina lo statuto dei dipendenti dell'Amministrazione cantonale.

Esso rientrava originariamente, congiuntamente alla revisione parziale della Legge sugli stipendi (LStip), nel messaggio n. 6260 del 1. settembre 2009, accettato dal Gran Consiglio nel corso del dibattito parlamentare svoltosi il 23 giugno 2010.

Contro la riforma approvata dal Parlamento è stato promosso un referendum, che è stato accolto nella votazione popolare del 28 novembre 2010.

Sia nel corso dei lavori parlamentari sia durante la campagna referendaria è chiaramente emerso che l'aspetto controverso della riforma era costituito dall'introduzione di un sistema retributivo legato al merito, innovazione prevista nella nuova LStip. Le modifiche apportate alla LORD, come pure il concetto di direzione per obiettivi hanno invece trovato ampio consenso.

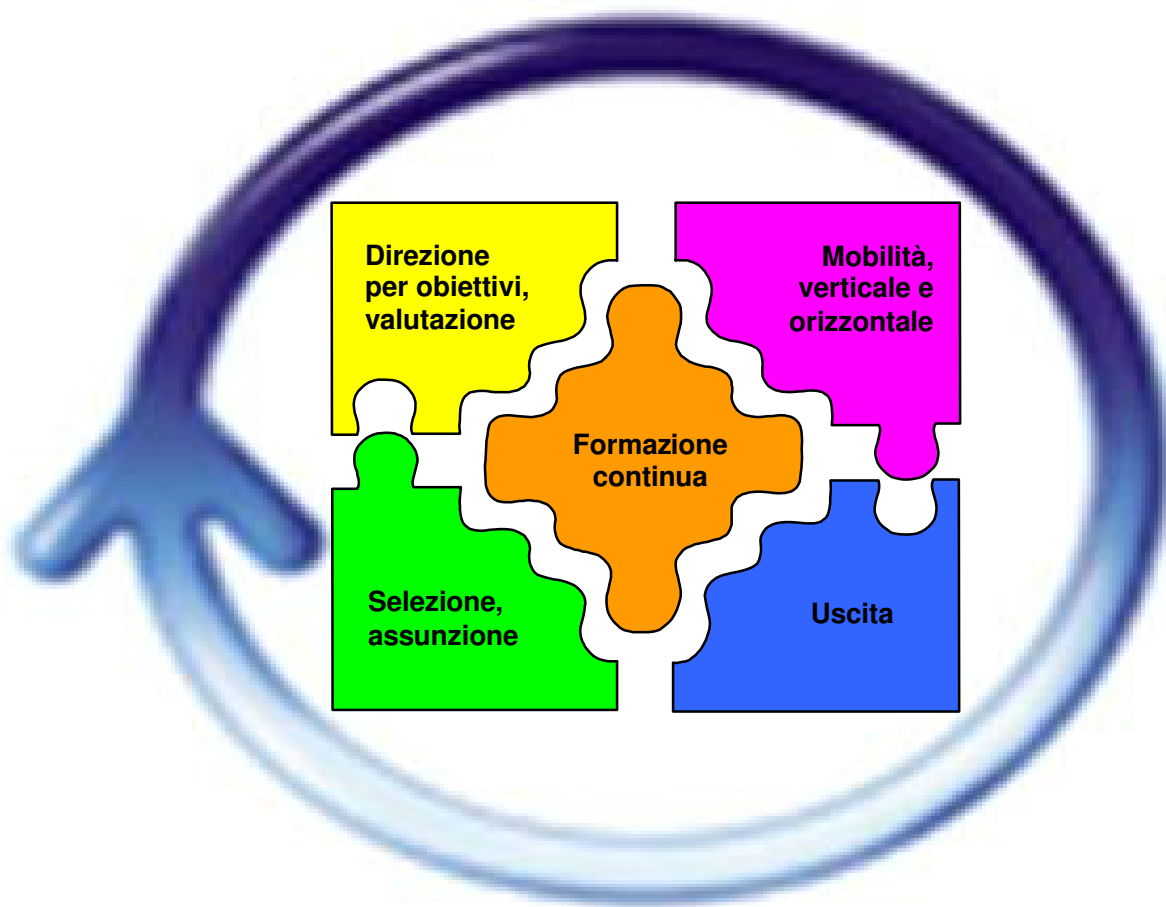
Nell'intento di non perdere un'opportunità di apportare dei cambiamenti all'ordinamento dei dipendenti pubblici che vadano a favore dei dipendenti e a favore dello sviluppo di una rinnovata cultura organizzativa all'interno dell'Amministrazione cantonale, il Consiglio di Stato propone, mediante questo messaggio, l'adozione delle modifiche alla LORD che non hanno dato adito a dissensi e sulle quali si era già sviluppato un dibattito costruttivo e un vasto consenso.

1. LA REVISIONE PARZIALE DELLA LORD

Si rinuncia volutamente a riprendere gli argomenti che hanno portato a proporre le modifiche alla LORD poiché già diffusamente presentati nell'ambito del messaggio n. 6260 e ampiamente analizzati e ripresi nei rapporti commissionali.

Alcuni accenni alla politica del personale, seppure sintetici, meritano un commento.

La politica del personale disciplinata attraverso la LORD e attraverso regolamenti e prassi ad essa collegate, definisce un quadro di riferimento che organizza il percorso che un/a collaboratore/trice vive all'interno dell'Amministrazione cantonale indipendentemente dalla funzione che svolge o dal livello salariale o gerarchico.



L'ordinamento dei dipendenti pubblici, disciplinato attraverso la Legge oggetto di questo messaggio vuole fornire delle linee direttive che guidino il percorso professionale di tutti coloro che lavorano presso lo Stato e ciò sin dal primo momento in cui una persona partecipa a un concorso e dopo un processo di selezione entra a far parte dell'organico. La politica del personale che si vuole perseguire con questa modifica parziale della LORD porrà degli accenti importanti sulla direzione per obiettivi e sulla valutazione del loro raggiungimento come pilastri essenziali per lo sviluppo della professionalità degli individui e come base per una trasformazione della cultura organizzativa. Dirigere per obiettivi vuol dire dare continuità allo sviluppo delle persone e significa pure recuperare e stimolare un maggior e costante dialogo tra funzionari dirigenti e collaboratori.

L'Amministrazione cantonale deve valorizzare i propri collaboratori se non attraverso un'evoluzione salariale legata alle prestazioni, quantomeno offrendo opportunità di carriera e di mobilità trasversale tra ambiti diversi.

Una politica del personale deve inoltre poter dare delle indicazioni e garantire delle procedure corrette al momento della cessazione del rapporto di collaborazione, per qualsiasi ragione ciò avvenga, che sia per dimissioni, pensionamento o disdetta.

Fa da collante, in questo ciclo di vita, la formazione continua.

Intraprendere un percorso, che prevede più tappe, per sviluppare una politica del personale che conduca a un miglioramento dell'Amministrazione cantonale in tutte le sue componenti, mantenendo attrattivo il pubblico impiego e ponendo le dovute attenzioni alla professionalità e dignità individuale dei propri collaboratori, richiede l'esercizio della capacità di conduzione da parte dei funzionari dirigenti e della professionalità da parte di tutti i collaboratori. La formazione interna sarà dedicata allo sviluppo di tutte le competenze e alla conoscenza degli strumenti necessari a far progredire questa organizzazione passo per passo in un cammino di miglioramento.

Non tutto ciò che si intende fare può essere scritto in una legge, occorre anche definire degli obiettivi di cui si potrà, se non proprio misurare, quantomeno valutare il grado di raggiungimento.

Se questa modifica parziale della LORD dovesse venire accolta, è ferma intenzione da parte del Consiglio di Stato, porre i seguenti accenti sullo sviluppo della politica del personale nei prossimi anni:

- proseguire nel miglioramento dei processi di selezione e assunzione del personale vegliando a che ciò avvenga in base alle competenze professionali dei candidati;
- introdurre la direzione per obiettivi a tutti i livelli per ottenere i seguenti risultati:
 - o avere collaboratori che sappiano cosa sono chiamati a fare e quali sono i risultati che devono produrre facendo leva sul valore aggiunto che essi forniscono allo sviluppo del servizio pubblico e del servizio ai cittadini;
 - o valorizzare il lavoro dei collaboratori fornendo loro maggiori opportunità di dialogo con i loro funzionari dirigenti;
 - o far leva sui punti di forza che ogni collaboratore possiede così da dargli l'opportunità di esprimersi al meglio delle proprie competenze e potenzialità;
 - o focalizzare l'azione di tutte le componenti dell'organizzazione sui temi prioritari definiti nelle Linee direttive e dalle decisioni del Gran Consiglio evitando di disperdere le forze in ambiti ritenuti meno prioritari;
- estendere e consolidare l'abitudine, già presente in alcune unità organizzative, d'effettuare dei colloqui annuali di valutazione dei risultati ottenuti così da recuperare una capacità di ascolto e di dialogo che troppo spesso è stata messa in secondo piano;
- favorire l'insorgere di idee innovative e la messa in rete delle diverse competenze e professionalità presenti nell'amministrazione, al di là degli steccati dipartimentali, con lo scopo di migliorare efficienza ed efficacia dell'intera organizzazione.

2. IL DESTINO DELLA LSTIP

Il progetto di riforma parziale presentato con il messaggio n. 6260 del 1. settembre 2009 comprendeva anche la modifica della Legge sugli stipendi, con la proposta di ancorare l'evoluzione salariale degli impiegati alla valutazione individuale delle prestazioni.

Tra i motivi che avevano condotto il Consiglio di Stato a proporre questa revisione vi era anche il fatto, apparentemente condiviso da tutti, che la legge attuale, ma in particolare le scale di stipendio attuali e la valutazione empirica delle funzioni atte a definirne la collocazione all'interno delle griglie salariali, fossero decisamente sorpassate e attualmente non garantissero più un principio di equità retributiva.

Ora il principio di salario legato al merito non è stato accolto dai cittadini ticinesi, tuttavia la necessità di dotarsi di un sistema salariale equo e fondato su una valutazione analitica delle funzioni rimane.

Occorrerà pertanto riprendere questo tema e formulare una proposta di gestione delle classificazioni delle funzioni che consenta di recuperare questi aspetti importanti.

Le regole di gestione delle classificazioni attualmente in vigore mostrano infatti differenze eccessive tra minimi e massimi salariali fra le varie classi salariali ed esiste un numero eccessivo di funzioni proliferate negli anni disorganicamente.

Non essendo tecnicamente possibile né finanziariamente sostenibile mutuare semplicemente la scala degli stipendi elaborata nell'ambito della LStip varata dal Parlamento e caduta in votazione popolare, adeguandola e introducendovi gli aumenti salari automatici, sarà necessario, per risolvere i problemi che permangono da risolvere, ricanalizzare ex novo l'intero impianto salariale. Questo lavoro richiederà tempi relativamente lunghi.

L'intento del Consiglio di Stato è quello di elaborare e proporre un nuovo modello salariale, da discutere con le organizzazioni del personale, per quindi giungere a formulare nuove proposte all'attenzione del Gran Consiglio.

I tempi tecnici per presentare una prima proposta alle organizzazioni del personale ammontano ad almeno 9-12 mesi in quanto si desidera portare un progetto che sia sufficientemente approfondito e consistente nelle sue diverse sfaccettature.

Non è certo intenzione del Consiglio di Stato aprire un altro progetto che duri più di 10 anni prima di vederne la concretizzazione attraverso un Messaggio al Gran Consiglio, la tempistica dipenderà però dalla capacità di trovare un terreno d'intesa costruttivo tra datore di lavoro e organizzazioni del personale.

3. COMMENTO ALLE SINGOLE PROPOSTE DI MODIFICA ALLA LORD

Le modifiche di legge proposte in questo messaggio rispecchiano sostanzialmente quelle accettate dal Gran Consiglio nel corso del dibattito sull'esame del messaggio n. 6260 e del rapporto di maggioranza 6260 R1 della Commissione della gestione. Al disegno di legge votato in quella sede sono state apportate alcune piccole correzioni e precisazioni in punti poco chiari o suscettibili di creare malintesi. Sono inoltre stati tolti i riferimenti al riconoscimento salariale delle prestazioni.

Capitolo II - Funzione dell'amministrazione (nuovo)

Art. 1a (nuovo)

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

Capitolo III - Politica del personale (nuovo)

Art. 1b e c (nuovi)

Nei due nuovi articoli 1b e 1c si fissano le basi per definire la nuova politica del personale presso l'amministrazione cantonale. Queste norme costituiscono un'adeguata base legale su cui attivare moderni, flessibili ed efficaci strumenti di gestione del personale. Nel definire gli obiettivi, i principi e gli strumenti ci si è parzialmente ispirati ai testi più recenti delle legislazioni cantonali e alla legge sul personale federale del 24 marzo 2000 (Lpers), accettata in votazione popolare il 26 novembre successivo, nonché ai rapporti commissionali prodotti durante l'esame del messaggio n. 6260 del 1. settembre 2009 che ha preceduto questo messaggio. La politica del personale viene arricchita sia mediante l'ancoraggio ad una direzione per obiettivi individuali e collettivi, sia mediante l'attenzione esplicita al personale quale risorsa insostituibile nel processo di produzione di servizi, attenzione da concretizzare mediante l'analisi dei carichi di lavoro e indagini periodiche sul clima di lavoro. Rispetto al testo votato dal Gran Consiglio il 23 giugno 2010 si sono tolti i riferimenti espliciti al riconoscimento delle prestazioni e riformulato il cpv. 3 dell'art. 1c nel senso di una promozione della gestione per obiettivi come da tutti auspicato mediante l'applicazione di un sistema di valutazione periodica per il personale.

Art. 1d (nuovo)

Il nuovo articolo intende esplicitare formalmente il principio della consultazione dei partner sociali (associazioni, sindacati, ecc.) sui temi d'interesse della politica del personale, confermandone l'opportunità e indicandone gli ambiti.

Art. 2 (modificato)

Cpv. 1

Viene completata la lett. b) con l'aggiunta della *"delegazione scolastica consortile"*, codificando così l'attuale competenza. Vengono inoltre inserite quali autorità di nomina il Tribunale d'appello, il Ministero pubblico e le altre Magistrature permanenti per i loro rispettivi dipendenti (lett. c). Le altre Magistrature permanenti sono attualmente 18. Queste nuove autorità di nomina, ossia 20 in tutto, avranno la competenza decisionale in numerosi ambiti definiti dalla presente legge, ossia:

- facoltà di nomina su concorso interno (art.12 cpv. 3) e senza concorso (cfr. art. 12 cpv. 4)
- autorizzare le attività accessorie (cfr. art. 26)
- autorizzare l'esercizio di cariche pubbliche (cfr. art. 27)
- autorizzare attività private dopo la cessazione del rapporto d'impiego (cfr. art. 29a)
- autorizzare la deposizione in giudizio (cfr. art. 30)
- denunciare i reati di azione pubblica (cfr. art. 32)
- infliggere sanzioni disciplinari (cfr. art. 34)
- condurre le inchieste disciplinari (cfr. art. 37)
- sospendere dalla carica (cfr. art. 38)
- ricevere la notifica dalle autorità giudiziarie in merito all'apertura e chiusura di procedimenti penali (cfr. art. 40)
- autorizzare i congedi non pagati (cfr. art. 50)
- presenziare in commissione conciliativa (cfr. art. 53)
- accordare eccezioni a fronte di dimissioni (cfr. art. 59)
- procedere alle disdette (cfr. artt. 60 e 61)
- definire piani sociali (cfr. art 62)
- definire lo stipendio iniziale (cfr. art. 7 Lstip).

Le autorità giudiziarie potranno delegare questi compiti ai servizi centrali. Esse dovranno in ogni caso attenersi alle disposizioni e ai regolamenti d'applicazione per la gestione del personale definiti dal Consiglio di Stato e validi per tutti i dipendenti dello Stato.

Cpv. 2

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

Art. 3 (modificato)

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

Cpv. 1

L'adeguamento di questo capoverso, che trova il suo fondamento nell'art. 2 dell'accordo, introduce il principio generale secondo il quale la nazionalità non può costituire elemento discriminante, salvo alcune eccezioni (cpv. 3), nella stipulazione dei rapporti d'impiego pubblici (e privati). La parità di trattamento rappresenta infatti un principio fondamentale

del diritto comunitario, sancito esplicitamente dall'art. 9 dell'allegato I per quanto riguarda le condizioni d'impiego e di lavoro, di retribuzione, di licenziamento e di reintegrazione professionale o ricollocamento in caso di disoccupazione. Per quanto attiene agli stranieri, il concetto di non discriminazione nell'accesso ad un pubblico impiego è logicamente esteso ai soli cittadini di Stati esteri membri dell'Unione europea.

Cpv. 3

Questa disposizione riprende in sostanza il contenuto dell'art. 10, allegato I, del suddetto accordo che sancisce quanto segue: *"al cittadino di una parte contraente che esercita un'attività dipendente può essere rifiutato il diritto di occupare, presso la pubblica amministrazione, un posto legato all'esercizio della pubblica podestà e destinato a tutelare gli interessi generali dello Stato o di altre collettività pubbliche."* In base ad una comunicazione della Commissione europea, se l'attività in questione è presente anche nel settore privato non la si può riservare ai propri cittadini (così, ad esempio, i servizi di trasporto, i servizi di distribuzione di elettricità o gas, la sanità pubblica e l'insegnamento); rientrano per contro nel novero dei posti che possono essere riservati ai cittadini nazionali le funzioni spiccatamente istituzionali dell'esercito, della polizia, della magistratura, dell'amministrazione fiscale e della diplomazia nonché gli impieghi pubblici in cui si procede all'elaborazione di atti giuridici, alla loro esecuzione e al controllo della loro applicazione (MICHELE ROSSI/ALESSANDRA PRINZ, pag. 61/62).

Rimangono invariati i cpv. 2 e 4.

Art. 5 (modificato), art. 5a (nuovo), art. 5b (nuovo)

Queste modifiche sono direttamente ispirate dalla legislazione federale sull'eliminazione di svantaggi nei confronti dei disabili (LDis del 13 dicembre 2002 e ODis del 19 novembre 2003) e trovano il loro fondamento nell'art. 8 cpv. 2 della Costituzione federale, secondo cui "nessuno può essere discriminato a causa di menomazioni fisiche, mentali o psichiche". L'intenzione è di dare forza alla promozione del reinserimento professionale dei lavoratori disabili già in atto attualmente.

Art. 6 (modificato)

L'art. 6 viene riformulato e limitato al disciplinamento della "*mobilità interna*" in senso attivo (mobilità richiesta dal dipendente), trasferendo le disposizioni relative alla mobilità in senso passivo (trasferimento deciso dall'autorità) al nuovo art. 18a. Il nuovo cpv. 2 viene adattato e trasferisce ai servizi centrali del personale il compito di organizzare e coordinare la mobilità interna e, rispettivamente, l'attività professionale esterna. Va da sé che i funzionari dirigenti o le istanze competenti possono esprimere il loro parere al cambiamento della sede di servizio o della funzione del dipendente.

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

Il cpv. 5, riguardante l'indennità per le spese di trasloco, è pure abrogato, in quanto la casistica (nessun caso negli ultimi 10 anni) non ha permesso di confermare, nel tempo, la validità della norma proposta.

Art. 8 cpv. 2 (modificato)

I criteri di assunzione 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.

La conoscenza delle lingue nazionali, del territorio e delle istituzioni è sovente necessaria, se non addirittura indispensabile in parecchie funzioni amministrative e anche nell'insegnamento. Questa è la ragione per cui si intende introdurre questo criterio quale titolo preferenziale per la nomina, in particolare dei docenti: in tal modo, si tiene anche conto della recente sentenza 7 ottobre 2010, n. 52.2010.209, con la quale il Tribunale cantonale amministrativo ha segnatamente rilevato che la conoscenza, accanto alla lingua italiana, di altri idiomi nazionali potrebbe costituire un criterio di valutazione generale dell'idoneità del candidato e, se del caso, titolo preferenziale nell'ambito della selezione e scelta fra più partecipanti al pubblico concorso.

Alcuni atti parlamentari attualmente pendenti (cfr. cap. 8 "Classificazione atti parlamentari") verrebbero evasi da questa modifica di legge.

Art. 9 (modificato)

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

Art. 10 (modificato)

Il principio di favorire l'impiego a tempo parziale stabilito con l'art. 1b lett. f viene sostanziato mediante la riformulazione del cpv. 2 e mediante l'introduzione della possibilità di contratti di lavoro ripartito (job sharing) con il nuovo cpv. 4.

Con il nuovo cpv. 6 si è voluto garantire la continuità del rapporto d'impiego con lo statuto di nomina anche in caso di pensionamento parziale superiore al 50%. Tale proposta si giustifica in modo particolare per i casi di invalidità parziale.

Art. 12 (modifica)

Cpv. 3 e 4

Con la modifica proposta viene formalizzato il principio del concorso interno, aperto tuttavia ai soli dipendenti dell'amministrazione cantonale (nominati e incaricati giusta gli art. 15 e 16 LORD). Viene pure introdotta, in casi eccezionali, la possibilità di assunzione diretta: questa possibilità è sorretta da un interesse preminente dello Stato quale datore di lavoro. Di questi casi dovrà essere data informazione una volta all'anno alla Commissione della gestione (indicando il nome e la funzione occupata) per i casi in cui l'autorità di nomina è il Consiglio di Stato e per le magistrature permanenti. Per i docenti comunali l'informazione va trasmessa ai Legislativi consortili e comunali.

Art. 14 (modificato)

Cpv. 1

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

Cpv. 2

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

Artt. 15 e 16 (modificati)

La durata determinata del rapporto d'impiego (incarico) impone una limitazione temporale assoluta (3 anni, termine già adottato nell'attuale art. 3 LORD) per evitare rinnovi a catena in luogo della nomina. Rimangono riservati i casi di cui all'art. 16 cpv. 1 lett. *a)* e *b)*, che legittimano l'incarico quando il grado d'occupazione è inferiore al 50% e quando il titolare (docente) ha ottenuto un congedo o è occupato con altri incarichi.

La lett. *f)* dell'art. 16 viene abrogata a seguito della modifica dell'art. 3 cpv. 3 LORD ed in particolare dell'eliminazione di un diverso trattamento giuridico tra svizzeri e cittadini UE. Con la nuova lett. *h)* si prevede invece la possibilità di attribuire un incarico, rinnovabile per più anni, quando l'assunzione è legata alla durata effettiva di un progetto o a specifiche contingenze quali ad esempio sperimentazioni o compiti finanziati da terzi (in particolare dalla Confederazione) di cui tuttavia non si sa in partenza se essi avranno o meno una continuità nel tempo.

Art. 17 (modificato)

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

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

Art. 18 (modificato)

La modifica del cpv. 1 è relativa all'esigenza di specificare che si tratta del primo anno di impiego con statuto di nomina. Oltre a ciò si propone di ridurre il 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 (cpv. 4). Per i docenti il periodo di prova dura un intero anno scolastico per tener conto di una continuità didattica che verrebbe compromessa se si dovesse interrompere il rapporto d'impiego nel mezzo di un anno scolastico.

Con la revisione della norma ci si avvicina alla 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" (cfr. rapporto di maggioranza al messaggio n. 6260 del 1. settembre 2009).

Art. 18a (nuovo)

Il contenuto del nuovo articolo, riferito al principio della mobilità interna, è stato sostanzialmente ripreso dal testo dell'attuale art. 6. Esso conferma la facoltà dell'autorità di nomina di decidere il trasferimento interno di un proprio collaboratore ove le esigenze dell'amministrazione lo richiedano; il diritto fondamentale del collaboratore di essere sentito è confermato. Viene pure definita una procedura specifica per i trasferimenti all'interno di settori di competenza che sono attribuiti a due diverse autorità di nomina.

Art. 19 (modificato)

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

Capitolo VI - Valutazione periodica (titolo modificato)

Il titolo di questo capitolo è stato modificato utilizzando una terminologia più attuale.

Art. 26 (modificato)

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

L'indagine promossa presso i collaboratori, e che ha coinvolto ca. 8'400 tra impiegati e docenti, ha permesso di accertare che la netta maggioranza (l'80% degli impiegati e il 66% dei docenti) non svolge occupazioni accessorie di alcun genere. In molti casi, queste occupazioni sono peraltro confinate nella sfera familiare (gestione di un vigneto, allevamento di piccoli animali da cortile ecc., con relativa vendita dei prodotti) o consistono in un'attività di tipo sportivo (allenatore, istruttore ecc.) o di tipo sociale (Croce verde ecc.) oppure nella collaborazione saltuaria con organi di stampa e/o d'informazione.

Con questa premessa e avuto riguardo al fatto che la totalità dei Cantoni non prevede l'obbligo di riversamento di una quota del reddito accessorio, il Consiglio di Stato ha ritenuto di non confermare la norma relativa a tale obbligo, rendendo però più severa e restrittiva la procedura di rilascio della necessaria autorizzazione (cpv. 2 e 3).

Art. 27

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

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

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

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

Art. 29a (nuovo)

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

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

Art. 32 (modificato)

Con le modifiche proposte si semplificano le sanzioni disciplinari applicabili nei casi di violazione dei doveri di servizio. La legge attuale contempla 6 tipi di sanzione: l'ammonizione, la multa sino a 500 franchi, la sospensione per un tempo determinato dell'assegnazione degli aumenti ordinari di stipendio, la sospensione dall'impiego con privazione totale o parziale dello stipendio fino a tre mesi, l'assegnazione temporanea a una classe inferiore dell'organico e la destituzione. Con la semplificazione, le possibili sanzioni vengono ridotte a quattro, aumentandone però parzialmente l'impatto sul collaboratore: l'ammonizione, la multa sino a 3'000 franchi, la riduzione dello stipendio fino a un massimo del 10% durante un anno al massimo e la sospensione dall'impiego con privazione totale o parziale dello stipendio fino a 8 mesi, per dare una maggiore incisività alla sanzione.

Con il disegno di legge che accompagna il presente messaggio, il Consiglio di Stato propone inoltre lo stralcio della destituzione disciplinare (licenziamento), dimostratasi nel tempo particolarmente complessa e laboriosa dal profilo giuridico e procedurale, ed opta - nei casi in cui la stessa si imponesse - per la disdetta amministrativa secondo le condizioni dell'art. 60 LORD, sostanzialmente modificato rispetto alla versione attuale. La distinzione fra licenziamento disciplinare e scioglimento del rapporto d'impiego come provvedimento di natura amministrativa appare infatti non solo discutibile e difficilmente praticabile, ma anche obiettivamente superflua in un Cantone come il nostro dove i diritti processuali del dipendente sono garantiti in modo sostanzialmente analogo: per queste ragioni, del resto, la Confederazione e diversi Cantoni - aderendo alle suggestioni della dottrina - hanno ormai soppresso il licenziamento disciplinare e prevedono soltanto la disdetta amministrativa per giustificati motivi, risp. per motivi gravi (CORTI, ediz. speciale della RtiD 2006 pag. 359/360).

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

Art. 34 (modificato)

Si tratta di modifiche di carattere formale, non cambiano invece le competenze per quanto concerne i docenti comunali, salvo l'adattamento reso necessario dalla semplificazione delle sanzioni. Il nuovo cpv. 4 stabilisce che sono di esclusiva competenza del Governo le sanzioni conseguenti a procedimenti disciplinari aperti dallo stesso Esecutivo.

Art. 35

Cpv. 1 e 2

Abrogati.

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

Cpv. 3

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

Art. 38 cpv. 1

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

Art. 40a (nuovo)

La LORD attuale non sancisce il principio generale dello stipendio, quale retribuzione per l'attività prestata dal dipendente. Il principio della retribuzione è invece inserito nella legge sugli stipendi (art. 2). Analogamente a quanto prevede l'ordinamento del personale federale, si ritiene necessario ancorare nella LORD il principio generale dello stipendio e degli elementi che lo integrano (indennità e supplementi).

Art. 42 (modificato)

Si propone l'abrogazione del cpv. 4, ritenuto non più adeguato alla realtà attuale. Il riconoscimento agli eredi di *"una prestazione pecuniaria sostitutiva corrispondente al residuo di vacanze maturato e non ancora goduto senza colpa dell'impiegato"* appare infatti perlomeno anacronistico, ove appena si consideri che, in caso di decesso, i superstiti (moglie, marito, partner registrato o figli agli studi) beneficiano comunque - oltre alle eventuali prestazioni della Cassa pensioni - di un'indennità unica pari a 1/4 dello stipendio annuo, compresi eventuali indennità di rincarato, supplementi, indennità familiare e per i figli in applicazione dell'art. 25 LStip.

Art. 45 (modificato)

Modifiche formali al testo e alla marginale.

Art. 46 (modificato)

Cpv. 1

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

Nell'applicazione dei giorni di congedo si è ritenuto di porre chiarezza terminologica fra giorni consecutivi (giorni festivi inclusi) e giorni lavorativi, confermando così una prassi consolidata.

L'inserimento della nuova lettera i) risponde alla necessità ampiamente dimostrata nella prassi di questi ultimi anni.

Alla lett. l), si ritiene di portare a cinque giorni il diritto al congedo paternità in occasione della nascita dei figli. Rispetto alla versione votata dal Gran Consiglio si è ritenuto di correggere il testo dell'articolo riportandolo alla sua nozione originale di congedo di paternità in quanto il congedo di adozione, al quale, dovendo evitare qualsiasi discriminazione possono accedere entrambi i genitori adottivi, è già stato raddoppiato con la modifica dell'art. 48. Lasciare il congedo di 5 giorni per nascita e per adozione vorrebbe dire che un dipendente o una dipendente che adotta un figlio ha diritto a 5 giorni e 16 settimane di congedo pagato.

La lett. n) è dovuta a una semplice separazione, per omogeneità di definizione, della causale riferita al trasloco dalle causali riferite ai decessi per i vari gradi di parentela, regolati dalla lettera m).

Cpv. 3

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

Art. 47 (modificato)

Cpv. 1

L'entrata in vigore, il 1° luglio 2005, della modifica della legge federale sull'indennità di perdita di guadagno (LIPG) - che introduce l'indennità in caso di maternità - non comporta

un adeguamento di questa disposizione (cpv. 1), che già contempla prestazioni di maternità più generose e più estese.

Cpv. 2

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

Cpv. 4

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

Cpv. 5

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

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

Art. 48 (modificato)

Si propone l'estensione dell'età di adozione ai minorenni. L'impegno che i genitori adottivi devono affrontare e il tempo che devono consacrare per espletare le pratiche di adozione e per integrare il figlio adottivo nella nuova famiglia non appaiono infatti sostanzialmente diversi in rapporto all'età. Oltre a ciò, facendo riferimento al rapporto di maggioranza al messaggio n. 6260 del 1. settembre 2009, si propone la parificazione, portandolo a 16 settimane, del congedo per adozione rispetto a quello di maternità regolato all'art 47.

L'art. 48 cpv. 1 LORD istituisce un congedo parentale per adozione, analogo al congedo di maternità, e questo congedo - per ragioni ovvie fondate sul principio d'uguaglianza - non può essere fruito pienamente e cumulativamente da due coniugi che lavorano entrambi per l'Amministrazione cantonale: in quest'ultima evenienza, tuttavia, i genitori adottivi dovrebbero anche avere la possibilità di suddividersi liberamente fra di loro le 16 settimane di interruzione del lavoro. A questo scopo si propone pertanto la formalizzazione mediante un nuovo capoverso 3, di questa prassi consolidata attinente all'applicazione del capoverso 1 introdotto con la modifica della LORD del 1995 e valida anche per il congedo non pagato di cui al capoverso 2: questa nuova norma riprende peraltro disposizioni analoghe previste dalla legislazione federale (art. 61 OPers, art. 72 OPers TF).

Art. 49 (modificato)

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

Art. 50 (modificato)

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

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

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

Art. 52a (nuovo)

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

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

Art. 53 (modificato)

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

Art. 54 (modificato)

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

Art. 58 (modificato)

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

Art. 60 (modificato)

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

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

Let. a)

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

Let. 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.

Let. c)

Qualsiasi circostanza soggettiva o oggettiva, data la quale non si può pretendere in buona fede che l'autorità di nomina possa continuare il rapporto d'impiego nella stessa funzione o in un'altra funzione adeguata e disponibile nell'ambito dei posti vacanti.

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

Il disegno di legge votato dal Gran Consiglio il 23 giugno 2010 si propone 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. Citando il rapporto di maggioranza: "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." Quale compensazione del rischio assunto si propone una regolamentazione più generosa Per le indennità d'uscita disciplinate all'art. 18 Lstip. I commenti di dettaglio sono esposti nel capitolo dedicato alla modifica di questo articolo della LStip.

Cpv. 5

Con il progetto di nuova LORD si rinuncia al licenziamento disciplinare (con abrogazione quindi degli attuali art. 32 cpv. 1 lett. f), Art 35, 58 lett. d, art. 63 e 67 cpv. 1 lett. e) della legge vigente) e si introduce la disdetta immediata per cause gravi (art. 60 cpv. 5): a questa soluzione - come già s'è visto - hanno già fatto capo la Confederazione e diversi Cantoni. Il nuovo cpv. 5 dell'art. 60 riprende la formulazione dell'art. 12 cpv. 7 LPers che corrisponde a sua volta a quella dell'art. 337 CO (risoluzione immediata del rapporto di lavoro per "cause gravi" nel testo italiano, per "justes motifs" e "wichtigen Gründen" in quelli francese e tedesco). La disdetta immediata pone fine in fatto e in diritto al rapporto d'impiego nel momento in cui viene notificata al dipendente e si distingue appunto dalla disdetta ordinaria poiché produce un effetto immediato (BRUNNER/BÜHLER/WAEBER/BRUCHEZ, n. 1 e n. 5 all'art. 337). Per definizione, un ricorso rivolto contro una disdetta immediata non può beneficiare dell'effetto sospensivo (RDAT 1990 n. 29).

La disdetta immediata è logicamente riservata ai casi che appaiono obiettivamente più gravi di quelli che giustificano una disdetta ordinaria ai sensi dell'art. 60 cpv. 3 in part. lett. c) a f) nuovo: in sostanza, si deve essere in presenza di circostanze che rendono obiettivamente ed immediatamente inesigibile la continuazione del rapporto d'impiego, allo scopo di assicurare il corretto funzionamento del servizio e salvaguardare la fiducia riposta dall'amministrazione nei propri dipendenti (CORTI, ediz. speciale RtiD 2006 pag. 362). Come nel diritto privato, l'esistenza di giustificati motivi non viene valutata in modo astratto, ma in relazione a un determinato rapporto d'impiego: la stessa circostanza può pertanto costituire un giustificato motivo di disdetta in un caso ma non in altri casi, ritenuto comunque che se il dipendente occupa un posto di responsabilità "ist die Unzumutbarkeit wegen Zerstörung des Vertrauensverhältnisses eher anzunehmen" (VISCHER, Der Arbeitsvertrag, pag. 254). D'altra parte, la disdetta immediata è anche sussidiaria rispetto alla disdetta ordinaria: una serie di motivi ai sensi dell'art. 60 cpv. 3 (in part. da lett. c) a lett. g) può tuttavia sostanziare un motivo più grave ai sensi dell'art. 60 cpv. 5 e condurre di conseguenza all'immediata cessazione del rapporto d'impiego (GAAC 68.7 consid. 2a).

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

Art. 60a (nuovo)

Cpv. 1

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

Cpv. 2

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

Cpv. 3

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

Art. 63 (abrogato)

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

Art. 65 (modificato)

Unione della presente norma con l'art 66 cpv. 1 in un unico articolo.

Art. 66 (modificato)

Cpv. 1

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

Cpv. 2

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

Questa disposizione riprende e completa l'art. 67 LORD adottato dal Gran Consiglio con la legge sulla revisione della giurisdizione amministrativa del 2 dicembre 2008 (BU 2009 pag. 19, 23), che ha dato seguito all'obbligo imposto ai Cantoni di istituire autorità giudiziarie per giudicare le controversie di diritto pubblico (art. 29a e 191b Cost. fed., entrati in vigore il 1° gennaio 2007, contemporaneamente alla legge sul Tribunale federale del 17 giugno 2005). Ora, la LTF ha concretizzato questi principi nell'ambito del diritto pubblico, disponendo in modo particolare che i Cantoni devono istituire tribunali superiori quali autorità di grado immediatamente inferiore al Tribunale federale (art. 86 cpv. 2 e 114 LTF).

Cpv. 1

L'art. 67 cpv. 1 LORD, giusta la modifica del 2 dicembre 2008, ha esteso il ricorso al TRAM contro le decisioni del Consiglio di Stato a tutti gli ambiti previsti dalla legge, quali ad esempio le decisioni di congedo, le autorizzazioni per occupazioni accessorie e per l'esercizio di cariche pubbliche e le sanzioni disciplinari di minore entità. La legge del 2 dicembre 2008 ha inoltre abrogato l'art. 68 LORD, che prevedeva l'azione diretta al TRAM per le contestazioni di natura pecuniaria derivanti dal rapporto d'impiego: questa scelta è

stata fatta per sgravare il Tribunale cantonale amministrativo e per seguire anche in quest'ambito l'impostazione di fondo della riforma della giurisdizione amministrativa (messaggio n. 5994 del 13 novembre 2007, pag. 15 n. 4).

Cpv. 2

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

Cpv. 3

Questo nuovo capoverso tiene conto delle particolarità del nostro ordinamento giuridico e trova origine nel fatto che il TRAM - investito di un ricorso rivolto contro una decisione di disdetta ordinaria o immediata (art. 60) pronunciata dal Consiglio di Stato o confermata su ricorso dal Governo - non può pronunciare l'annullamento del provvedimento impugnato, ma deve limitarsi ad accertarne, se del caso, l'illegittimità; inoltre, con lo stesso giudizio o con giudizio separato, il TRAM si determina poi sulle conseguenze pecuniarie che derivano da tale accertamento e questo sia se l'autorità competente non intende più riassumere il funzionario licenziato o egli non intende più essere assunto, sia in caso di riassunzione (art. 69 cpv. 1 e 2 LPamm, art. 67 cpv. 2 LORD giusta la modifica del 2 dicembre 2008). Dal momento che la sentenza del TRAM non può in alcun caso condurre alla reintegrazione di un dipendente o di un docente oggetto di disdetta ordinaria, se l'autorità di nomina vi si oppone (RDAT I-1997 n. 22, I-1994 n. 19 consid. 4), l'effetto sospensivo del ricorso avrebbe come unica conseguenza quella di prolungare il termine di disdetta (3 o 6 mesi) e mantenere ulteriormente in carica un funzionario licenziato.

La stessa regola vale logicamente anche nei procedimenti dinanzi alla Commissione di ricorso sulla magistratura, quale autorità di ricorso contro le decisioni del Tribunale di appello, del Ministero pubblico e delle altre Magistrature permanenti.

Cpv. 4

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

Art. 67 (abrogato)

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

Art. 71 (modificato)

Il primo capoverso della norma riprende l'art. 321c cpv. 1 CO. Ora, in questo contesto, le circostanze che obbligano il dipendente a prestare ore supplementari devono risultare da un aumento inabituale del lavoro o da eventi estranei alla normale organizzazione del servizio; inoltre, il lavoratore deve essere in grado di far fronte al lavoro straordinario senza pregiudizi per la sua salute e nella misura compatibile con l'organizzazione della

sua vita privata ed in modo particolare delle sue responsabilità famigliari (BRUNNER/BÜHLER/WAEBER/BRUCHEZ, n. 4 all'art. 321c). Modifica conseguente al trasferimento in un nuovo cpv. 4 del precedente cpv. 2.

Art. 73 (modificato)

Si tratta di una semplice riformulazione del testo.

Art. 74 (modificato)

Cpv. 2

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

Cpv. 4

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

Art. 75 cpv. 1 (modificato)

Il presente capoverso è reso più specifico con il riferimento al materiale di lavoro obbligatorio come unica condizione per la fornitura gratuita.

Art. 77 (modificato)

In aggiunta alle nuove disposizioni che regolano l'intervento delle organizzazioni del personale (ossia i sindacati) definiti all'art 1d del presente disegno di legge, si tratta di adeguare il testo che regola invece le attività delle commissioni del personale (che restano di carattere consultivo).

Come citato dal rapporto di maggioranza al messaggio n. 6260 del 1. settembre 2009: *“Non rientra tra le possibilità concesse da questa disposizione il coinvolgimento nella definizione puntuale del singolo obiettivo all'interno del singolo servizio”*.

Art 79b (nuovo)

Si tratta di colmare una lacuna dell'attuale LORD e di inserire l'onere di lavoro del personale che opera presso il Servizio ortopedagogico itinerante (ergoterapisti, logopedisti, psicomotricisti, ecc.). Questi operatori specializzati da sempre hanno un onere di lavoro compreso tra quello di funzionario e quello di docente. Attualmente questa normativa è contenuta nell'art. 36 del Regolamento dell'educazione speciale del 21 giugno 2000. Merita di essere trasferita nella LORD.

Con il cpv. 2 si dà facoltà al Consiglio di Stato di estendere l'onere di lavoro ad altre persone che operano nel campo della pedagogia speciale e del disadattamento.

È quanto già avvenuto, ad esempio da alcuni anni, per l'incarico di collaboratori con formazione adeguata per garantire misure particolari di sostegno ad allievi con gravi deficit

sensoriali e/o motori al fine di favorire una confacente frequenza scolastica nelle scuole regolari.

Art. 84 (abrogato)

Il principio della “*consultazione delle organizzazioni del personale*” è formalmente introdotto con il nuovo l’art. 1d della modifica di legge. Il diritto di costituire delle commissioni del personale, con il rispettivo campo di attività e di competenze, è da ritenersi garantito dall’attuale art. 76 LORD. A fronte di queste circostanze si può pertanto rinunciare alla commissione paritetica, peraltro inoperosa da alcuni anni in attesa della presentazione di questo messaggio.

Norma transitoria

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

4. MODIFICA DI ALTRE LEGGI

4.1 Legge organica comunale (LOC)

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

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

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

L’art. 159 cpv. 1 viene completato con la menzione - ritenuta opportuna - del consulente giuridico del Gran Consiglio. Si tratta di una funzione importante e ormai consolidata, che è stata istituita nell’ambito della riforma legislativa del 17 dicembre 2002 (cfr. il rapporto 14 maggio 2002 della Commissione speciale e il messaggio 12 dicembre 2002 del Consiglio di Stato) e che figura sin dal febbraio 2004 nel regolamento concernente le funzioni e le classificazioni dei dipendenti dello Stato. La posizione del consulente giuridico del Gran consiglio viene inoltre specificata nel nuovo art. 161a, già proposto dalla Commissione della gestione.

Con la nuova legge sul Gran Consiglio e sui rapporti con il Consiglio di Stato, la competenza di nominare il segretario generale è stata attribuita al Gran Consiglio, su proposta dell’Ufficio presidenziale; gli altri funzionari dei servizi del Parlamento sono nominati invece dal Consiglio di Stato, su proposta dell’Ufficio presidenziale (art. 159 cpv. 1 e 3 e 168). Ora, in virtù della LORD, a cui il segretario generale e gli altri funzionari sono

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

4.3 Legge sull'organizzazione giudiziaria

Le modifiche della LOG (art. 79 cpv. 3 e 80 cpv. 2, 3) e della LPamm (parte III, sezione D) rispondono semplicemente alla necessità di adattare queste leggi alla riforma della LORD.

4.4 Legge di procedura per le cause amministrative

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

4.5 Legge stipendi

L'unica modifica proposta sulla LStip che viene mantenuta e pertanto riproposta riguarda le indennità d'uscita disciplinate nel caso di disdetta per i Divisionari, così come definita all'art. 60 della LORD.

Il Gran Consiglio, nella legge votata il 23 giugno 2010 aveva ritenuto che, quale forma di compensazione del rischio, 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 normalmente secondo l'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. Citando sempre il rapporto di maggioranza "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".

4.6 Norme esecutive e di applicazione; entrata in vigore

L'applicazione delle modifiche oggetto di questo messaggio renderà opportuna una revisione delle norme esecutive, ed in particolare del regolamento dei dipendenti dello Stato (RDSt) e delle direttive di applicazione per la gestione del personale. Tali modifiche possono entrare in vigore in un momento successivo all'entrata in vigore del presente disegno di legge in quanto non ci sono, nel regolamento attuale, norme contrastanti. L'entrata in vigore delle modifiche apportate può avvenire pertanto in qualsiasi momento, avuto riguardo alle norme specifiche che riguardano il settore scolastico. In questo caso l'entrata in vigore dovrebbe avvenire in concomitanza con l'inizio dell'anno scolastico.

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

La revisione parziale dell'ordinamento dei dipendenti (LORD e LStip) rientrava fra i progetti prioritari della legislatura in corso. Il rapporto al Gran Consiglio sulle linee direttive e sul piano finanziario 2008-2011 del dicembre 2007, attesta infatti la volontà del Consiglio di Stato di concretizzare questa importante riforma. Il presente messaggio, alla luce dei risultati della consultazione popolare del 28 novembre 2010 si limita per ora a proporre alcune modifiche alla LORD.

L'applicazione delle modifiche di questa legge non richiederà di per sé aumenti di personale. Sono per contro già intervenute parecchie modifiche nelle applicazioni informatiche di supporto alla gestione del personale, in considerazione dell'avvenuto trasferimento del sistema informativo sul nuovo sistema SAP R/3-RU.

6. CONSEGUENZE PER I COMUNI

La presente legge si applica, giusta l'art. 1, anche ai docenti comunali. L'estensione di alcuni congedi di cui all'art 46 LORD, nonché il raddoppio del congedo per adozione (art. 48 LORD) proposto dal rapporto di maggioranza del Gran Consiglio e accettato dal Gran Consiglio nel corso del dibattito sull'esame del messaggio n. 6260, comporteranno l'assunzione di oneri finanziari per la gestione delle supplenze.

Le modifiche alla LORD si applicheranno anche, per il tramite delle norme della LOC, ai dipendenti comunali nella misura in cui i comuni decideranno di far propria la normativa cantonale.

7. COERENZA CON IL DIRITTO EUROPEO

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

8. CLASSIFICAZIONE DI ATTI PARLAMENTARI

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

a) Mozione Raoul Ghisletta del 10 maggio 2010 per il gruppo socialista "Requisiti dei bandi di concorso da rivedere urgentemente"

con questo atto parlamentare si chiede di rivedere con urgenza alcune regole sottostanti ai bandi di concorso di assunzione pubblicati dall'Amministrazione cantonale.

L'atto parlamentare indica tre fattispecie diverse l'una dall'altra:

I. Eliminazione del limite del 150% per coppie/partner registrati

Il tema dei doppi redditi tocca molte sensibilità, prova ne sia la presentazione di numerosi atti parlamentari nel corso degli anni. Elemento comune a molti atti parlamentari è la preoccupazione rispetto alla disoccupazione ma soprattutto il rispetto di un principio di

equità generale che vuole dare l'opportunità di impiego nel settore pubblico ad un numero più elevato di persone evitando concentrazioni.

Al momento attuale in tutti i bandi di concorso pubblicati, tra le osservazioni particolari, viene inserita una condizione del seguente tenore: "a parità di requisiti tra i candidati e le candidate il Consiglio di Stato sceglie in modo tale da non generare un doppio reddito, ossia un rapporto d'impiego con grado d'occupazione maggiore del 150% tra coniugi o partner registrati."

Questa clausola è stata introdotta nei bandi di concorso a seguito della mozione del 2 maggio 2007 presentata dal deputato Lorenzo Quadri "Doppi redditi pubblici (e parapubblici) elevati e tassi preoccupanti di disoccupazione giovanile, trovare un modus vivendi" e dal relativo messaggio del Consiglio di Stato n. 6143 del 25 novembre 2008.

Nel punto 1.6. presentato nel testo della presente mozione si rileva come tale criterio venga applicato come fattore discriminante già alla partenza della procedura di selezione dei candidati impedendo de facto di considerare i loro requisiti professionali e di esperienza.

Il Consiglio di Stato ritiene che questa interpretazione sia frutto di un equivoco. Infatti tale clausola interviene semmai solo alla fine del processo di selezione e solo quale criterio aggiuntivo al fatto che due o più candidati siano classificati allo stesso livello per tutti gli altri requisiti.

L'introduzione di alcune regole per evitare la proliferazione di doppi redditi è sorretta da un interesse pubblico manifesto al fine di ripartire in modo più equo gli impieghi presso l'Amministrazione cantonale, avuto riguardo alle sue finalità d'ordine occupazionale e di giustizia retributiva (Guido Corti, La limitazione dei doppi redditi conseguiti da coniugi e concubini nell'ambito della pubblica amministrazione, RDAT I-1997 pag. 285 ss., 302).

Il criterio del doppio reddito rimane un criterio **sussidiario**, da adottare solo quando non vi sia un altro criterio oggettivo che possa applicarsi nella scelta dei candidati che presentano una parità di candidatura sul piano qualitativo, delle competenze, della formazione e dell'esperienza. È peraltro facoltà dell'autorità di nomina, nel quadro del notevole potere di apprezzamento che le compete e dinanzi a due candidati che adempiono i requisiti per assolvere i compiti che la funzione comporta, fondarsi su criteri di natura sociale o familiare (Guido Corti, ibidem, pag. 287/88) e privilegiare un candidato che già non benefici indirettamente, tramite il coniuge o il partner, del pubblico impiego.

In ordine di tempo, l'ultima discussione sulla materia è avvenuta nel corso del dibattito parlamentare concernente la modifica parziale di LORD e Lstip (23 giugno 2010) durante il quale venne presentato un emendamento all'articolo 3 LORD tendente ad annullare l'attuale prassi testé descritta. Questo emendamento non ha tuttavia trovato il consenso del Gran Consiglio.

Si segnala che il sindacato VPOD ha promosso un ricorso presso il Tribunale cantonale amministrativo (TRAM) su una serie di bandi di concorso recanti questa clausola. Si è in attesa di una sentenza.

II. Introduzione di requisiti sulla conoscenza del contesto ticinese ed elvetico

La proposta di modifica dell'articolo 8 cpv. 2 del presente disegno di legge accoglie nella sostanza e nei fatti, il punto sollevato nella mozione atto a valorizzare la conoscenza del nostro territorio sia nel senso della conoscenza delle lingue nazionali (o almeno una di esse) sia nel senso più generale della conoscenza della realtà socioeconomica nella quale il dipendente dello Stato si troverà ad operare.

III. Titolo di studio in fase di conseguimento e requisito della vista

Attualmente il bando di concorso per la scuola di polizia, prevede che il candidato/a abbia un'età minima di 19 anni ed abbia conseguito un attestato federale di capacità di qualsiasi tipo. Aprire il concorso a persone ancora in formazione (quindi in fase di apprendistato) non risulta essere appropriato in quanto, come rilevato nel testo della mozione, la procedura di selezione è assai lunga ed i candidati devono superare numerose prove. Consentire a giovani ancora in formazione di partecipare vorrebbe dire comunque discriminarli per rapporto a persone che hanno completato la loro formazione e che pertanto hanno avuto l'opportunità di acquisire tutte le competenze necessarie, che consentono loro di superare queste prove.

Avere una buona vista è un requisito richiesto nei concorsi per la scuola di polizia e per agenti di custodia. Il Consiglio di Stato ritiene che un'acuità visiva minima debba essere raggiunta personalmente e non possa essere ovviabile con ausili esterni (occhiali, lenti a contatto) pena la possibile diminuzione della capacità operativa di poliziotti e agenti di custodia. Si ricorda che entrambe le professioni sono sottomesse a criteri stretti di selezione a garanzia della sicurezza dei cittadini e della capacità operativa in ogni momento. Queste garanzie devono essere date e non devono essere vincolate dal funzionamento o meno di mezzi ausiliari.

In considerazione dei punti di cui sopra la mozione è da ritenersi parzialmente accolta.

b) Iniziativa parlamentare del 19 ottobre 2010 presentata nella forma generica da Giorgio Salvadè e cofirmatari “Mobbing/bossing all'interno dello Stato”

I fenomeni del mobbing e del bossing sono delle forme particolarmente ripugnanti e lesive dei diritti fondamentali al rispetto dell'integrità fisica e psichica delle persone.

Negli scorsi anni sono state messe in atto misure sia a livello informativo, preventivo e di depistaggio: in particolare attraverso l'istituzione del “Gruppo stop molestie”, l'introduzione del Servizio medico del personale e mediante un'offerta formativa da parte del Centro di formazione e sviluppo (CEFOS).

Il mobbing e il bossing costituiscono già ora una palese violazione dei doveri di servizio e in questo senso sono passibili di sanzioni di tipo disciplinare. La Sezione delle risorse umane e la Sezione amministrativa del DECS sono a disposizione per raccogliere le segnalazioni di questi casi, eseguire accertamenti preliminari e se del caso, condurre le inchieste disciplinari. Le sanzioni disciplinari sono poi di competenza del Consiglio di Stato o delle istanze subordinate nei casi minori.

Il disegno di legge proposto in questo messaggio con il nuovo art. 52a andrà a rafforzare il diritto dei dipendenti al rispetto della loro dignità e della loro integrità fisica e psichica e darà pertanto ulteriori difese ai collaboratori confrontati con mobbing o bossing .

Con l'adozione del nuovo art. 52a si può pertanto considerare l'iniziativa parlamentare come evasa.

c) Iniziativa parlamentare del 29 novembre 2010 presentata nella forma elaborata da Manuele Bertoli e Raoul Ghisletta “Per la riforma della LORD condivisa dal Gran Consiglio”

Il Consiglio di Stato ha ritenuto, come principio, di ripresentare la modifica parziale alla LORD così come votata dal Gran Consiglio il 23 giugno 2010. In questo senso vanno interpretate le osservazioni formulate qui di seguito.

La riformulazione completa dell'articolo 1b introduce una serie di concetti di tipo organizzativo che troverebbero una collocazione più adeguata in una legge specifica sull'organizzazione dello Stato. Il nostro Cantone non dispone però (ancora) di una legge sulla propria organizzazione come la Confederazione invece possiede mediante la Legge del 21 marzo 1997 sull'organizzazione del Governo e dell'Amministrazione (LOGA). Modificare il testo dell'articolo adottando il testo proposto dagli iniziativaisti appare inopportuno rispetto al principio dell'unità di materia regolata dalla LORD che dovrebbe rimanere una legge che regola il rapporto d'impiego.

Sul mantenimento dell'indennità di trasloco proposto per l'art. 6 cpv. 5 (che semmai troverebbe collocazione più adeguata all'art. 18a) si è già potuto dire che esso non ha trovato, negli ultimi 10 anni, nessuna applicazione.

Per l'art. 18 l'iniziativa propone un periodo di prova di 6 mesi senza differenziare tra impiegati e docenti. Opportunità di gestione didattica suggeriscono di concedere ai docenti lo svolgimento di un intero anno scolastico come periodo di prova.

Per l'art. 60 cpv. 5 si preferisce mantenere le definizioni originali del messaggio, che ripropongono le terminologie in uso nella legislazione federale e nella consolidata giurisprudenza al proposito.

Per quanto concerne infine l'art. 66, la richiesta volta a stralciare il cpv. 4 che rimanda all'art. 69 LPamm è collegata alla richiesta di abrogare l'art. 69 cpv. 2 della LPamm medesima.

L'art 69 Lpamm recita:

Articolo 69 Lpamm: Provvedimenti ingiustificati

¹Ove il Tribunale cantonale amministrativo giudichi il licenziamento ingiustificato, esso lo accerta nella propria sentenza

²Nel medesimo giudizio o con giudizio separato, secondo la procedura come istanza unica, il Tribunale cantonale amministrativo stabilisce la relativa indennità sia se l'Autorità competente non intenda più riassumere il funzionario licenziato o egli non intenda più essere assunto, sia in caso di riassunzione.

³Se il Tribunale cantonale amministrativo giudica ingiustificata un'altra misura disciplinare, la annulla; esso può sostituirla con un provvedimento meno grave.

Come già risulta dalla relazione della Commissione speciale per la riforma nel settore della giurisdizione e della procedura amministrativa, allegata al messaggio 2 giugno 1964, n. 1233, del Consiglio di Stato, nei rapporti d'impiego di diritto pubblico devono essere utilizzati gli stessi criteri che vigono nei rapporti di lavoro fra privati e la continuazione o meno del rapporto d'impiego dev'essere lasciata al libero giudizio dell'autorità di nomina anche se la sua rottura appare lesiva del diritto o palesemente ingiustificata. Questa disposizione - applicata da più di 40 anni - dev'essere mantenuta nell'interesse preminente dello Stato quale datore di lavoro, che non può essere obbligato a riprendere alle sue dipendenze un funzionario nel quale non ha più fiducia. Del resto, se ciò fosse il caso si dovrebbe anche mantenere vacante (ossia bloccata) la sua unità nel piano dei posti autorizzati (PPA) per tutto il periodo del contenzioso (che può durare anche un paio di anni), provocando estremi disagi alle varie unità organizzative con il pericolo di degrado dei livelli di servizio che l'amministrazione deve dare ai cittadini. Inoltre, vi sarebbe anche il rischio concreto di scoraggiare l'avvio di procedure amministrative, specie dinanzi ad un'irreversibile rottura del rapporto di fiducia con il dipendente, a scapito dell'immagine dell'amministrazione nell'opinione pubblica e nella società.

Per l'art. 79b cpv. 2 l'iniziativa propone la non adozione del cpv. 2. Il Consiglio di Stato propone di lasciare la norma così come votata dal Gran Consiglio il 23 giugno 2010.

Altre modifiche richieste nell'iniziativa, attinenti in particolare all'esclusione dei riferimenti al salario legato alle prestazioni sono invece state inserite nel disegno di legge proposto con questo messaggio.

In questo senso l'iniziativa parlamentare può considerarsi come parzialmente evasa.

- d) Interrogazione 275.10 del 12 dicembre 2010 di Lorenzo Quadri "Il Tram e i requisiti linguistici dei docenti nelle scuole cantonali: il festival dell'autolesionismo"**
- e) Interrogazione 276.10 del 12 dicembre 2010 di Christian Vitta "Insegnamento: si inserisca la conoscenza di almeno due lingue oltre all'italiano nei criteri di valutazione nell'assunzione di docenti"**
- f) Iniziativa parlamentare 13 dicembre 2010 presentata nella forma elaborata da Raoul Ghisletta e cofirmatari per il Gruppo PS per la modifica dell'art. 8 della Legge sull'ordinamento degli impiegati dello Stato e dei docenti.**

Come osservato nelle pagine precedenti e in risposta alla mozione presentata nel punto a) di questo capitolo, la proposta di modifica dell'articolo 8 cpv. 2 del presente disegno di legge risponderebbe in modo adeguato e non lesivo di alcuna normativa legata agli accordi bilaterali o ai principi del diritto alle preoccupazioni sollevate con questi atti parlamentari per quanto riguarda le assunzioni dei docenti, estendendo questa esigenza anche alle funzioni amministrative.

A seguito della nota sentenza del TRAM riguardante i requisiti di ammissibilità ai concorsi (conoscenza delle lingue nazionali), il Consiglio di Stato in data 21 dicembre ha provveduto a modificare il Regolamento dei dipendenti dello Stato, introducendo un nuovo articolo (art. 7a) che disciplina i criteri per l'assunzione dei docenti nelle scuole cantonali e comunali.

La nuova disposizione normativa prevede che a tutti i concorrenti per un posto di docente è richiesta la conoscenza della lingua italiana. Inoltre nella scelta fra più concorrenti è considerato titolo preferenziale la conoscenza di altre due lingue nazionali. In caso di necessità il Dipartimento competente può concedere eccezioni.

Da rilevare che in merito alla sentenza del Tram l'art. 89 cpv. 1 della legge sul Tribunale federale - che regola la legittimazione a ricorrere - si indirizza in primo luogo alle persone private. Il Cantone - e in ogni caso non un'autorità (CdS) o un servizio dell'amministrazione - può invocare questa disposizione quando impugna una decisione che lo colpisce come o analogamente a un privato (così nell'ambito dell'ordinamento del personale pubblico in una controversia di natura patrimoniale) o quando è toccato in suoi interessi di pubblico imperio degni di protezione: quest'ultima possibilità - sulla quale la giurisprudenza del TF non è invero ancora ben fissata - è valutata restrittivamente.

La proposta di articolo 8 cpv. 2 presentata nel disegno di legge allegato risponde - in conclusione - sia alla richiesta contenuta nell'Iniziativa parlamentare 13 dicembre 2010 del Gruppo PS sia alle due interrogazioni 12 dicembre 2010 dei deputati L. Quadri e C. Vitta. L'applicazione del nuovo dispositivo, che va al di là delle conoscenze linguistiche, comporterà un impegno accresciuto nella valutazione delle conoscenze dei concorrenti, segnatamente per i docenti. Infatti se per le conoscenze linguistiche ci si potrà basare su apposite certificazioni da richiedere ai candidati, per gli altri aspetti occorrerà procedere all'elaborazione di apposite prove destinate ai candidati che disporranno di un titolo abilitante e della stessa valutazione al colloquio di assunzione.

A parità di requisiti si darà quindi la priorità a coloro che ottempereranno ai disposti dell'art. 8 cpv. 2. Soprattutto nel settore dei docenti il numero di concorrenti da esaminare sarà particolarmente elevato.

Per le considerazioni che precedono si ritengono evase le due interrogazioni di cui alle lettere d) e) e l'iniziativa parlamentare di cui alla lettera f).

9. CONCLUSIONI

Il Consiglio di Stato ritiene che l'attuazione delle proposte di modifica di legge qui presentate consentirà di recuperare le proposte che hanno ottenuto un ampio consenso in sede di esame parlamentare del messaggio n. 6260 e suscettibili di dare un contributo, seppur parziale ma pur sempre significativo, nel mettere a disposizione dell'amministrazione pubblica un nuovo, moderno e flessibile quadro normativo per un suo miglior funzionamento e ciò in linea con quanto la Confederazione e numerosi Cantoni hanno recentemente realizzato.

Poiché, pur ritenendo utile una ridefinizione del regolamento dei dipendenti dello Stato (RDst), la modifica proposta non ha necessità di attendere questo atto, il Consiglio di Stato ritiene che si possa mettere in vigore il nuovo ordinamento in tempi brevi.

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

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

Per il Consiglio di Stato:

Il Presidente, L. Pedrazzini

Il Cancelliere, G. Gianella

Disegno di

LEGGE

che modifica la legislazione in materia di pubblico impiego

Il Gran Consiglio
della Repubblica e Cantone Ticino

visto il messaggio 22 febbraio 2011 n. 6463 del Consiglio di Stato,

d e c r e t a :

I.

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

¹La 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.

²Essa 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 i dipendenti;
- e) assicurare le pari opportunità tra donna e uomo;
- f) garantire le stesse opportunità ai disabili, il loro impiego e la loro integrazione;
- g) garantire la protezione della personalità e della salute nonché la sicurezza del personale sul posto di lavoro;
- h) garantire il promovimento di un atteggiamento rispettoso dell'ambiente 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.

³Il datore di lavoro promuove una gestione per obiettivi e applica un sistema di valutazione periodica per il personale.

Articolo 1d (nuovo)

Consultazione delle organizzazioni del personale

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

²Consulta il personale, tramite le sue organizzazioni:

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

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

Capitolo IV - Assunzione

Articolo 2 cpv. 1 lett. b) e c) (nuova) e cpv. 2

¹Il 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.

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

Articolo 3 cpv. 1 e 3

¹Le persone nominate devono godere dell'esercizio dei diritti civili.

³Il 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 o con problemi sociali

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

Articolo 5a (nuovo)

¹Il Consiglio di Stato promuove l'assunzione di persone disabili o con problemi sociali, favorendone la reintegrazione, compatibilmente con le esigenze di servizio.

²Esso 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.

Articolo 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 cpv. 1, 2, 4 e 5

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

²I 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.

⁴Abrogato.

⁵Abrogato.

Articolo 8 cpv. 2, 3 e 4 (nuovo)

²In 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.

³Il 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.

⁴La 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, 5 (nuovo), 6 (nuovo)

²Il 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.

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

⁴Il lavoro ripartito (*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.

⁵Al 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.

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

Articolo 12 cpv. 3 e 4

³Per 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.

⁴In 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; nel caso di assunzione diretta di docenti comunali, l'autorità di nomina deve informare i rispettivi Legislativi consortili e comunali.

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

¹Il 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.

²Abrogato

Articolo 15 cpv. 1, 2 (nuovo), 3 (nuovo), 4 (nuovo)

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

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

³L'incarico può essere rinnovato.

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

Articolo 16 lett. f), h) (nuovo)

L'incarico è conferito in luogo della nomina:

f) abrogata;

h) quando l'assunzione è vincolata alla durata effettiva di un progetto.

Articolo 17 cpv. 1 e 2

¹Abrogato.

²Nei 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

¹I primi sei mesi d'impiego con lo statuto di nomina sono considerati di prova. Per i docenti il periodo di prova è di un anno scolastico.

⁴Nei 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

¹Se le esigenze di servizio 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.

²Se 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.

³Il dipendente dev'essere sentito.

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

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

Articolo 19

B. Rapporti speciali l) 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

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

²Il 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.

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

⁴Abrogato

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

²Il 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.

³Abrogato.

⁴Rimangono riservati i casi di incompatibilità stabiliti dalla legge.

Articolo 29a (nuovo)

Attività private dopo la cessazione del rapporto d'impiego

¹Dopo 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.

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

Capitolo VIII - Violazione dei doveri di servizio

Articolo 32 cpv. 1 lett. b), c), d), e), f) e cpv. 2

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

- 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;
- e) abrogata.
- f) abrogata.

²Abrogato.

Articolo 34 cpv. 3 e 4 (nuovo)

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

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

Articolo 35

Abrogato.

Articolo 38 cpv. 1

¹Se 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

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

⁴Abrogato.

Articolo 45

C. Protezione delle donne in gravidanza

Le donne in gravidanza possono essere occupate solo nell'orario normale e possono assentarsi mediante semplice avviso.

Articolo 46 cpv. 1 lett. a), b) c), d), e), f), g), h), i), l), m) (nuova), n) (nuova) e cpv. 3

D. Congedi pagati

¹I dipendenti possono beneficiare dei seguenti congedi pagati:

- a) per affari sindacali come pure per la formazione sindacale, al massimo 12 giorni lavorativi all'anno; nei limiti definiti dal regolamento è concesso il cumulo dei giorni di congedo su un numero determinato di membri dei comitati;
- b) per affari pubblici al massimo 12 giorni lavorativi all'anno;
- c) per il volontariato sociale e per il congedo gioventù di cui all'art 329e CO, al massimo 8 giorni lavorativi all'anno;
- d) per l'attività di sportivo d'élite, come pure per la frequenza dei corsi di Gioventù e Sport 8 giorni lavorativi 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 lavorativi all'anno;
- g) per decesso del coniuge o del partner registrato o di figli 5 giorni lavorativi;
- h) per decesso dei genitori, di fratelli o sorelle 3 giorni lavorativi;
- i) per malattia dei figli in età inferiore ai 10 anni, previa presentazione di un certificato medico, al massimo 3 giorni lavorativi all'anno;
- l) per nascite di figli 5 giorni lavorativi;
- 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 lavorativo.
- n) per trasloco 1 giorno lavorativo.

³Se 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

¹In 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.

²Il 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.

³La 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.

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

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

Articolo 48 cpv. 1, cpv. 3 (nuovo)

F. Congedo per adozione

¹In 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.

³I congedi pagati e non pagati non sono cumulabili se entrambi i genitori sono dipendenti dello Stato. In questo caso essi possono comunque ripartirsi liberamente il periodo di congedo.

Articolo 49

G. Congedo per aggiornamento e perfezionamento

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

²Abrogato.

Articolo 50

H. Congedi non pagati

¹L'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.

²In 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

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

²A 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 cpv. 1, 3, 4 e 5 (nuovo)

N. Conciliazione

¹Ogni 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.

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

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

⁵Durante 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 (nuovo)

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

³Il 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.

⁴Le 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 lett. a), b), d), e) e lett. f) (nuova)

La cessazione del rapporto d'impiego avviene per:

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

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

³Sono considerati giustificati motivi:

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

⁵È 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.

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

Articolo 60a (nuovo)

II) Procedura

¹La 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.

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

³Durante 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 cpv. 1 e 2, cpv. 3 e 4 (nuovi)

B. Ricorsi

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

²Contro 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.

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

⁴Rimane 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 71 cpv. 2, cpv. 4 (nuovo)

²Quando 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.

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

Articolo 73 cpv. 2

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

Articolo 74 cpv. 2 e 4

²Abrogato.

⁴Abrogato.

Articolo 75 cpv. 1

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

Articolo 77 lett. a) e d) (nuova)

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

¹L'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.

²Il 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

¹L'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.

²I servizi del Gran Consiglio sono attribuiti amministrativamente alla Cancelleria dello Stato.

³Abrogato

Articolo 161a (nuovo)

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

²Egli adempie il proprio mandato in modo autonomo e indipendente.

Articolo 168 (nuovo)

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

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

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

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

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

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

⁷Il ricorso contro la disdetta non ha effetto sospensivo.

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

IV.

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

Articolo 79 cpv. 3

³In 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)

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

³Il magistrato destituito diventa ineleggibile a qualsiasi carica giudiziaria.

⁴Al 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.

V.

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

Parte III

Sezione D

Della giurisdizione del Tribunale cantonale amministrativo in materia di pubblico impiego.

VI.

La Legge sugli stipendi degli impiegati dello Stato e dei docenti del 5 novembre 1954 è modificata come segue:

Articolo 18 cpv. 4bis (nuovo)

^{4bis}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.

VII. - 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.

VIII.

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

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