4279 R
FINANZE E ECONOMIA / ISTRUZIONE E CULTURA

RAPPORTO

della Commissione della gestione e delle finanze
sul messaggio 12 agosto 1994 concernente la nuova legge sull'ordinamento degli impiegati dello Stato e dei docenti (LORD) e la modifica della legge sugli stipendi degli impiegati e dei docenti dellO Stato (LStip), della legge sugli onorari dei magistrati e della legge organica comunale (LOC)

del 9 febbraio 1995

INTRODUZIONE

Il Consiglio di Stato, il 12 agosto 1994, presentava il Messaggio concernente la modifica dell'assieme delle norme contrattuali riguardanti il dipendente pubblico proponendo la revisione di cinque leggi.
Per motivi d'urgenza, legati all'introduzione a partire dal 1. gennaio 1995 della legge federale sul libero passaggio e della legge sull'incoraggiamento dell'accesso alla proprietà mediante i fondi pensionistici, il Gran Consiglio ha già discusso la riforma della legge sulla cassa pensioni (LCP) nel dicembre del 1994.
Restano ora da affrontare le altre quattro leggi, vale a dire la Legge sull'ordinamento degli impiegati dello Stato e dei docenti (LORD), la Legge sugli stipendi degli impiegati e dei docenti dello Stato (LStip), la Legge sugli onorari dei magistrati e la Legge organica comunale (LOC).
Evidentemente, la riforma più importante riguarda la LORD ed è quindi su questa Legge che si concentrerà il presente rapporto, considerato anche il fatto che sulle altre modifiche legislative non vi sono state particolari osservazioni, nè proposte di modifica.
La Commissione della gestione è stata informata circa i contenuti del Messaggio l'8 settembre 1994 in occasione di un incontro con il segretario generale del Dipartimento delle finanze e dell'economia.
Il 15 settembre 1994 la Commissione ha poi sentito i rappresentanti dei sindacati CCS e FUS.
Dopo il voto di entrata in materia sul complesso, avvenuto il 22 settembre 1994, è stata costituita una sottocommissione composta

dagli on. Attilio Bignasca, Carlo Donadini, Mario Ferrari e Giorgio Pellanda la quale ha approfondito i contenuti della riforma incontrando i funzionari dei dipartimenti competenti, una delegazione di direttori del settore medio e medio superiore e l'On. Buffi.
La modifica delle condizioni contrattuali dei dipendenti cantonali non può essere disgiunta dal contesto più generale riguardante la riforma dell'Amministrazione pubblica.
Anzi, i mutamenti legislativi proposti, sono sospinti da quell'obbiettivo più generale e bisognerà in futuro verificarne la congruità.
D'altra parte mal si sarebbe potuto comprendere un'ulteriore riforma globale della LORD ad appena sette anni dalla sua approvazione (24 novembre 1987). Non va infatti dimenticato che la legge precendente risaliva al 1954 ed aveva esplicato i suoi effetti per 33 anni.
Siamo evidentemente di fronte a processi che accelerano i cambiamenti e sollecitano non solo le aziende private ma anche quelle pubbliche.

LA RIFORMA DELL'AMMINISTRAZIONE PUBBLICA

I motivi dei cambiamenti delle condizioni di lavoro dei dipendenti pubblici li ritroviamo in modo esplicito nel primo aggiornamento delle linee direttive e del piano finanziario 1992-1995 pubblicato nell'ottobre del 1992.
In quel testo si dava un giudizio complessivamente positivo dell'Amministrazione e nel contempo si sottolineava comunque la necessità di migliorare ulteriormente il servizio all'utente.
Riflessione opportuna in un momento in cui l'utente, sia esso cittadino o allievo, deve recuperare una giusta centralità. In un momento in cui il cliente non può più essere considerato massa, ma individuo con le sue esigenze differenziate, con bisogni personalizzati.
Questo importante spostamento di concezione, di attenzioni e di risorse deve essere l'espressione di uno Stato che tesse rapporti nuovi con il cittadino e rende visibile, percepibile la democrazia.
Val la pena percorrere i mezzi indicati nel documento citato per raggiungere tale obbiettivo.

1. Creazione di cinque nuovi Dipartimenti e riorganizzazione dei vertici dell'amministrazione.

2. Ristrutturazione all'interno dei singoli dipartimenti e divisioni.

3. Decentramento delle competenze alle unità amministrative inferiori e agli istituti scolastici allo scopo di semplificare i processi decisionali e gli itinerari amministrativi.

4. Modifica dell'ordinamento dei dipendenti dello Stato per rendere più flessibile il rapporto di impiego degli alti funzionari, stimolare la mobilità all'interno dell'Amministrazione e tra pubblico e privato, attenuare l'eccessivo garantismo.

5. Revisione dell'assetto previdenziale per favorire il passaggio dal settore privato a quello pubblico e viceversa.

6. Procedere alla riclassificazione delle funzioni con l'obbiettivo di valorizzare ai diversi livelli attività che richiedono formazioni specifiche, esperienze e sforzo di aggiornamento.

Ecco dunque gli strumenti in cui elementi contrattuali e elementi di riforma strutturale si intrecciano per ottimizzare i servizi dell'Amministrazione.
Dei punti elencati solo l'ultimo non è stato attuato e resta quindi sul tappeto della discussione e della contrattazione.
Sugli effetti delle riforme esposte ai punti 1, 2 e 3 sarà importante poter disporre d'una valutazione già a partire dai Consuntivi 1994 e in maniera più dettagliata in occasione della discussione delle prossime linee direttive.
Sugli effetti dell'intreccio tra riforme strutturali e riforme contrattuali è importante predisporre strumenti di osservazione che colgano le esperienze e il vissuto interno all'amministrazione e nel contempo quanto viene registrato e percepito all'esterno.
Da questa analisi non debbono essere escluse riforme che sono già avvenute come ad esempio la valutazione periodica e l'introduzione generalizzata dell'art. 7 bis o di altre forme di incentivazione.

IL PERSONALE COME RISORSA

Da quanto detto sopra emerge in modo evidente che negli ultimi anni l'Amministrazione è stata sollecitata da riflessioni e impostazioni nuove le quali hanno toccato anche le amministrazioni pubbliche di altri cantoni e di altri paesi come ben dimostrano le varie esperienze di riforma portate avanti nei paesi dell'OCSE.
E qui non ci riferiamo al capitolo legato al contenimento dei costi e alla definizione dei compiti dello Stato che pur è stato sviluppato nelle linee direttive ed è oggetto di vivo dibattito un po' ovunque, ma ai temi legati alla modernizzazione del funzionamento dell'amministrazione, alla sua flessibilità, alla cultura gestionale che essa veicola, ai problemi legati alla sua efficienza.
Si tratta di temi di grande rilevanza poichè hanno a che fare con

la legittimità stessa dei servizi pubblici e quindi anche del ruolo dello Stato.
Per questo i problemi delle amministrazioni pubbliche non possono essere affrontate solo in termini di contenimento o riduzione dei costi, ma debbono essere affrontati anche in termini di riorganizzazione del funzionamento e di sviluppo delle risorse umane (Human resource development).
Il Messaggio a pagina 1 afferma appunto che tra gli obbiettivi della riforma vi è quello dell'"Aggiornamento globale dell'ordinamento in sintonia con gli obbiettivi di flessibilità individuale e organizzativa, di efficacia ed efficienza non chè di promozione e di sviluppo delle risorse umane".
La LORD, il contratto dei dipendenti pubblici, è uno degli strumenti importanti per per la promozione e lo sviluppo delle risorse umane.
Un tema d'altra parte al centro dell'attenzione delle strategie di tutte le industrie private e pubbliche. Basti pensare all'amplissima bibliografia sviluppatasi su questo argomento negli ultimi anni ed alle numerose iniziative formative che in questo ambito si sviluppano anche in Ticino.
In questo contesto ricorrono delle parole chiave che non sono certo estranee, o non lo dovrebbero essere, alla riforma in esame.
Ne tocchiamo solo due in modo sfuggevole per sottolineare quali significati può avere un rinnovo contrattuale.

Quadri dirigenti

Due termini: "Spirito di iniziativa" e "collaborazione" contenute nell'art. 21.2 della nuova LORD stanno ad indicare la centralità della motivazione la quale si congiunge spesso con la possibilità d'azione, di responsabilizzazione, di autonomia operativa ed anche di creatività.
Si tratta di dimensioni che debbono essere incorporate nell'amministrazione e la riforma delle deleghe va certo in questa direzione.
Esse possono raggiungere capillarmente le varie unità lavorative solo se sono, in primo luogo, assunte dai funzionari dirigenti che in questa funzione di motivazione hanno un ruolo determinante.
D'altra parte non si può certo dimenticare che il giudizio sulla qualità d'una amministrazione pubblica è strettamente collegato alla qualità del suo personale direttivo.
Qualità che in Svizzera si è cercato di rafforzare con l'IDEAP (Institut d'hautes études en administration publique) che però non è riuscito ad assumere il ruolo che ad esempio in Germania hanno avuto l'Accademia della funzione publica del Baden-Wurtenberg (1986) dove al centro della formazione vi sono tre tipi di acquisizioni:

- la competenza sociale;
- la polivalenza delle conoscenze nel settore dell'amministrazione pubblica;
- competenza nel campo della comunicazione.;

o il Collegio della funzione pubblica della Renania-Palatinato (1991).
La formazione post diploma e l'aggiornamento dei quadri dirigenti come pure i criteri professionali di selezione degli stessi appaiono centrali nel processo di ammodernamento dell'Amministrazione.
Il cambiamento non può essere decretato ma deve essere promosso.
Per questo le strategie di rinnovamento, di valorizzazione delle risorse e delle capacità, contro forme di stagnazione e di passivizzazione, debbono passare anche da un'alto profilo dei quadri dirigenti.

Mobilità

Indipendentemente dal giudizio che si può dare sull'assieme di queste riforme, compresa quella sulla cassa pensioni, non v'è dubbio che il filo conduttore delle stesse è rappresentato dal tema della mobilità.
La legge sul libero passaggio con le conseguenti riforme dell'assetto della cassa pensioni, il nuovo concetto di trasferimento non più considerato quale sanzione, la promozione della mobilità interna ed esterna rappresentano importanti indicazioni che si ricollegano al problema della motivazione e della valorizzazione delle risorse umane.
Il concetto di fedeltà, tanto sottolineato nel passato, non può più essere riferito al posto, ma piuttosto all'evoluzione della propria professionalità.
Nel caso contrario la fedeltà si trasforma in immobilismo, in incomprensibile conservazione d'una situazione o in una involuzione professionale a cui spesso si accompagna la demotivazione.
Mobilità e cambiamento sono tra gli strumenti importanti per costruire carriere professionali interessanti, per mobilitare risorse personali, per raggiungere una polivalenza di esperienze e di consocenze che oggi debbono sempre più accompagnare le competenze specifiche.
Il problema della mobilità è senza dubbio importante nell'amministrazione pubblica, ma può assumere carattere di urgenza e perfino di drammaticità nella scuola.
Oggi la scuola è caratterizzata da possibilità minime di mobilità per il corpo docenti che ha esaurito gli spazi di cambiamento una volta esistenti.
I passaggi dalle scuole elementari alle scuole maggiori, di seguito alle scuole medie. I passaggi dagli ordini "inferiori" alle scuole professionali o dalle scuole medie alle scuole medie superiori sono

ormai limitatissimi tanto che la carriera del docente rischia di profilarsi come confinata in un unico settore.
Cosa significhi oggi insegnare alla stessa categoria di allievi per l'intero arco della vita professionale non è certo domanda banale o fuori luogo. Appare invece importante cominciare a chiederselo sia per le conseguenze nei confronti del docente che dell'allievo.
Oggi solo il campo della formazione degli adulti apre porte nuove alla mobilità del docente, ma va costruito e realizzato un ulteriore cerchio di mobilità che oltrepassi l'insegnamento attingendo possibilità e risorse in altri settori professionali.

Affrontando temi come questi si può ben recepire che vi sia un grosso avvicinamento di concetti, di metodologie, di scambi reali tra pubblico e privato senza che nessuno dei due perda la sua specificità e funzione. Anche questo movimento è uno strumento tramite il quale consolidare la legittimità e migliorare l'immagine dell'Ammninistrazione pubblica. Evidentemente per entrare nel vivo di queste tematiche è importante che l'Amminstrazione riesca a conoscere meglio se stessa, i suoi mutamenti interni, il suo stato di salute, i suoi umori. Sarebbe ad esempio interessante sapere:
- qual'è l'attuale grado di risorse professionali incorporato nell'amminstrazione, suddiviso per funzioni e per classi salariali?
- qual'è il livello di mobilità interna ed esterna e il rapporto tra mobilità e motivazione?
- qual'è l'efficacia dell'incentivazione pecuniaria e quale quella indotta da incentivazioni non materiali?
- qual'è il grado di disponibilità all'innovazione espressa dal personale?

In un contesto di più profonde conoscenze possono meglio situarsi ed essere valorizzate le riforme dello statuto del dipendente che oggi discutiamo e possono nel contempo trovare le basi altri rinnovamenti.

CONTENUTI DELLA RIFORMA

Le modifiche della LORD possono essere riassunte attorno ad alcune tematiche in modo da poterne meglio recepire il significato:

Ruolo del dipendente pubblico

1. Nei doveri di servizio si propone:
" I dipendenti svolgono coscenziosamente i compiti a loro affidati, contribuendo con spirito di iniziativa e di collaborazione al

miglioramento della qualità e dell'efficienza del .servizio alla collettività."

L'accento messo sullo spirito di iniziativa, sulla qualità e l'efficienza e sul concetto di servizio alla collettività definiscono un ruolo più attivo e responsabile del dipendente dello Stato in cui al centro vi deve essere l'utente dei servizi.

Rapporto di nomina

1. La nomina non è più legata a periodi quadriennali (impiegati) o sesennali (docenti) ma è stabilita a tempo indeterminato. Le procedure non sono più differenziate tra impiegati e docenti;

2. I primi 12 mesi sono di prova;

3. Le modalità per l'interruzione del rapporto di lavoro sono semplificate e possono avvenire per:
   - dimissioni (con preavviso di tre mesi, preavviso di 6 mesi per gli alti funzionari);
   - disdetta per giustificati motivi con termine di tre mesi (6 mesi dopo 15 anni di servizio o 45 anni di età);
   - destituzione quale sanzione disciplinare
   - pensionamento.

4. Viene nuovamente introdotta la formulazione dei "giustificati motivi" in luogo dei "gravi motivi" in quanto, in base alla giurisprudenza, le due espressioni in gran parte si equivalgono.

Responsabilità sociale

1. Il Consiglio di Stato promuove l'assunzione di persone invalide e di casi sociali in modo da favorirne l'integrazione;

2. In caso di ristrutturazioni particolarmente incisive, d'intesa con le organizzazioni del personale, possono essere eleborati dei piani sociali.

Congedi pagati

1. Viene posto un limite all'accumulo dei congedi per affari pubblici o sindacali, per volontariato sociale e per sport d'élite.
   L'assieme di questi congedi può raggiungere un massimo di 12 giorni

l'anno.

2. Vengono migliorati i congedi legati ad esigenze di carattere familiare introducendo un congedo pagato per un massimo di 10 giorni in caso di malattia grave di un parente stretto, aumentando di 2 giorni il congedo in caso di decesso del coniuge o di un figlio, aumentando di 1 giorno il congedo in caso di nascita di un figlio e introducendo un congedo di 8 settimane in caso di adozione.

Lavoro notturno

1. Viene introdotta la possibilità di una compensazione in tempo libero in caso di lavoro notturno. Tale compensazione sarà del 10%.
   Resta libera la scelta tra compensazione in tempo o in denaro (attualmente fr. 4,50 all'ora).
   Il lavoro notturno va dalle 20.00 alle O6.00.

Mobilità

1. Mobilità interna
   - il Consiglio di Stato promuove la mobilità nell'interesse dei dipendenti e dell'Amministrazione;
   - i servizi del personale assumono tale compito;
   - il trasferimento non è più concepito quale sanzione disciplinare esso può avvenire per accordo tra gli interessati o per esigenze di servizio;
   - è introdotta la valutazione periodica del potenziale sviluppo dei singoli dipendenti;

2. Mobilità esterna
   - debbono essere favoriti e possono essere richiesti periodi di attività professionale all'esterno dell'Amministrazione;
   - estensione delle possibilità di lavoro a tempo parziale sia per i docenti che per i funzionari dirigenti;
   - viene introdotto l'attestato di servizio in caso di cessazione del rapporto di impiego.

Sanzioni disciplinari

1. Le sanzioni disciplinari minori (ammonimento e multa) possono essere comminate dai funzionari dirigenti;

2. Il trasferimento e il collocamento temporaneo non vengono più annoverati tra le sanzioni disciplinari;

3. Vi è la possibilità di cumulo delle sanzioni in base alla prassi e alla giurisprudenza esistente.

Autonomia istituti scolastici

1. Definizione più flessibile dell'onere lavorativo del docente;

2. Attribuzione delle risorse globali ad ogni istituto;

3. Delega all'istituto della ripartizione delle ore lezioni e dei compiti compementari fra i docenti;

4. Delega di competenze amministrative ai direttori in qualità di funzionari dirigenti.

LE ALTRE RIFORME

Legge stipendi

La maggior parte delle modifiche proposte non rivestono una grande rilevanza, alcune sono dovute ad esigenze di tecnica legislativa, altre a preoccupazioni di natura formale.
Due cambiamenti meritano d'essere sottolineati poichè hanno una certa rilevanza:

1. L'articolo riguardante le indennità di economia domestica viene cambiato per evitare disparità di trattamento tra uomo e donna in base alla prassi giurisprudenziale del TRAM e del Tribunale federale.

2. In caso di licenziamento o mancata conferma al dipendente viene versata un'indennità di uscita o una rendita. Vengono ridotte le indennità e la rendita in considerazione dell'introduzione del libero passaggio, dell'evoluzione delle prestazioni dell'assicurazione disoccupazione e dell'introduzione del termine di disdetta e dell'evoluzione della rpevidenza professionale.

   - fino ai 49 anni viene concessa un'indennità proporzionale agli anni di servizio. Essa raggiunge il massimo di 18 mensilità dopo 30 anni di servizio. Se la cessazione del rapporto di lavoro avviene prima l'indennità è versata proporzionalmente agli anni di servizio;

- dai 50 ai 59 anni viene versata, invece dell'indennità, una rendita pari all'1,5% dello stipendio assicurato per ogni anno di servizio prestato, oltre alla rendita sostitutiva dell'AVS/AI prevista dall'art. 27 cpv. della LCP e a quella per i figli prevista dall'art. 25 LCP;

- oltre i 60 anni di età vi è il diritto al pensionamento di vecchiaia.

- l'indennità di uscita o la rendita possono essere rifiutate, ridotte o sospese totalmente o parzialmente se la disdetta è dovuta a colpa del dipendente o se il dipendente beneficia di prestazioni assicurative adeguate, trova un posto di lavoro adeguato o rifiuta, senza validi motivi, un posto di lavoro.

Legge sugli onorari dei magistrati

1. Per i magistrati vengono mantenute le condizioni previste dall'art. 18 della precendente legge, considerato che il loro sistema di elezione non viene per il momento modificato.
   Quindi in caso di mancata conferma un magistrato:
   - con meno di 45 anni ha diritto ad un indennità corrispondente a una mensilità per ogni anno di servizio prestati;
   - con più di 45 anni e almeno 15 anni di servizio ha diritto a una rendita pari al 2% dell'onorario assicurato per ogni anno di servizio prestato.

Legge organica comunale

1. Le modiche apportate alle norme che disciplinano il raporto d'impiego del dipendente cantonale hanno conseguenze anche per quei comuni che si rifanno, nei loro rapporti con i dipendenti comunali, all'ordinamento in vigore presso lo Stato.
   Da qui l'esigenza di introdurre una norma aggiuntiva all'art. 135 LOC relativa alla durata e allo scioglimento del rapporto di impiego.

LE PROPOSTE DI MODIFICA

La Commissione della gestione ha ritenuto di proporre alcune modifiche al testo di legge sull'ordinamento degli impiegati dello Stato e dei docenti (LORD) recependo alcune indicazioni nate dalla discussione commissionale, accogliendo parzialmente alcune proposte presentate dalle organizzazioni del personale e infine assumendo alcune

suggestioni pervenute direttamente dai direttori degli istituti del settore medio e medio superiore.
Le modifiche qui proposte non hanno nessuna incidenza finanziaria.

Capitolo II - Assunzione

Art. 15

C. Incarico
I) Definizione

L'incarico è l'atto amministrativo con cui il dipendente viene assegnato ad una funzione per un periodo determinato.

Art. 16

II) Casi di applicazione

L'incarico è conferito in luogo della nomina:

a) quando il grado di occupazione è inferiore al 50%;
b) quando il titolare ha ottenuto un congedo o è occupato con altri incarichi;
c) quando, in difetto di concorrenti idonei, si debba ricorrere a candidati sprovvisti dei requisiti di nomina;
d) quando il posto nelle scuole comunali è istituito a titolo provvisorio e non è occupato da un docente nominato;
e) quando un posto si rende vacante nel corso dell'anno scolastico;
f) nei casi di cui all'art. 3 cpv. 3 della presente legge;
g) per il personale in formazione compreso quello in apprendistato.

Art. 16 bis

III) Procedura

1) L'incarico è conferito secondo i presupposti e la procedura previsti per la nomina. Il bando di concorso indica la durata dell'incarico.

2) Nei casi dell'art. 16 lett. 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.

Commento

La Commissione, per una questione di chiarezza e di tecnica legislativa, ha voluto dare un assetto nuovo agli art. 15 e 16 del testo del Messaggio. In particolare si è voluto separare la definizione dell'incarico dalle modalità con cui esso viene attuato.
L'art. 15 è quindi stato diviso in due parti, introducendo un nuovo art. 16 bis.
Per quanto riguarda l'art. 16 si è mutata la marginale e si è meglio precisato la frase introduttiva dell'articolo.

Capitolo VII - Diritti del dipendente

Art. 43

II) Docenti

2 Durante la chiusura degli istituti, ai docenti può essere richiesta la presenza in sede o altrove, due settimane prima dell'inizio dell'anno scolastico e due settimane dopo la fine per riunioni, organizzazione del lavoro, esami, altre necessità dell'istituto, aggiornamento e attività professionali.

Commento

L'art. 29 c) 6 della precendente legge prevedeva la disponibilità una settimana prima dell'inizio dell'anno scolastico e due settimane dopo la fine dello stesso.
Con questa proposta si estende di una settimana tale disponbilità, chiedendo la stessa due settimane prima dell'inizio dell'anno scolastico.
La Commissione ha preferito definire precisamente tale disponibilità per renderla più reale e praticabile.
Una disponibilità generica, durante tutta la chiusura degli istituti, arrischia d'essere norma difficilmente utilizzabile togliendo le garanzie di presenza dei docenti che la normativa, come proposta dalla commissione, meglio assicura.

Art. 47

E. Congedo per adozione

1 In caso di adozione di bambini estranei alla famiglia, di età non superiore ai 5 anni, il dipendente, per giustificati motivi, ha diritto a un congedo pagato fino

ad un massimo di 8 settimane.

Commento

La Commissione ha ritenuto di ridurre da 10 a 5 anni l'età del bambino, configurando nei primi anni di vita un maggior bisogno di cura e presenza da parte dei genitori.
Attualmente i casi di adozione presso l'Amministrazione statale non superano le cinque unità all'anno.
Con la presente modifica viene evasa l'iniziativa parlamentare Agustoni-Ferrari del 27.5.1991 e il conseguente Messaggio del Consiglio di Stato N. 3996 del 22.9.1992.

Art. 52

I. Conciliazione 1. Ogni dipendente, al quale siano state prospettate la destituzione quale sanzione disciplinare oppure la disdetta del rapporto d'impiego, può sottoporre il suo caso ad una Commissione conciliativa.
Il regolamento ne stabilisce composizione e funzionamento.

2. La Commissione è tenuta ad indire, entro un termine di 15 giorni, un'udienza di conciliazione ed a comunicare al più presto all'Autorità di nomina se le parti hanno raggiunto un accordo.

3. Durante la fase di conciliazione, la procedura di destituzione o di disdetta rimane sospesa, riservati i disposti dell'art. 37.

Commento

La Commissione più che affidare l'azione di conciliazione ad un delegato esterno all'Amministrazione, che con tutta probabilità avrebbe dovuto essere un legale o un giudice, ha preferito affidarla ad una commissione composta in modo paritetico da rappresentanti dello Stato e delle Associazioni del personale.
Con questa formula non si crea una figura nuova e nel contempo le persone chiamate a far parte della Commissione potranno avere una più profonda conoscenza della composita realtà dell'Amministrazione cantonale.

La Commissione dovrà essere organismo snello (massimo 6 persone) in modo da poter svolgere svolgere con efficacia e sollecitudine il suo ruolo di conciliazione.
Al cpv. 3 si è introdotto un riferimento all'art. 37 relativo alla sospensione in caso di inchiesta per eviatere conflitti di procedure.

Art. 54

B. Attività professionale esterna	1 Il Consiglio di Stato favorisce e può prescrivere, sentito il dipendente, attività lavorative presso altri enti, allo scopo di completare o di aggiornare le sue competenze professionali.

Commento

La mobilità non è solo dimensione da prescrivere, ma anche da stimolare e favorire tramite una sensibilizzazione del personale. D'altra parte l'art. 21 della legge concernente l'aggiornamento dei docenti afferma appunto che "il Cantone favorisce il trasferimento temporaneo a scopo di aggiornamento".

Capitolo IX - Previdenza e assicurazioni

Art. 59

C. Disdetta

I) Presupposti	1 invariato
	2 invariato
	3 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 di impiego nella stessa funzione o in un'altra funzione adeguata e disponibile nell'ambito dei posti vacanti.
	4 invariato
	5 invariato
	6 invariato

Commento

La Commissione ha ritenuto che quando la natura dei giustificati motivi lo consente si debba procedere ad un trasferimento in altra funzione adeguata, nella misura in cui esiste un posto vacante.

La giurisprudenza stessa prevede un principio di gradualità che include questo tentativo e l'Amministrazione procede già oggi con queste modalità.
La Confederazione e altri cantoni prevedono norme analoghe.

Titolo III - disposizioni speciali per i docenti

art. 77

A. Onere di servizio

1 L'onere di servizio del docente comprende tutte le attività attinenti all'insegnamento e agli altri compiti dell'Istituto scolastico presso il quale opera.

2 stralcio

Commento

La Commissione ritiene che non si debba introdurre il concetto di recupero o pagamento dello straodinario per il docente.
D'altra parte non si comprende come possa essere realmente verificato, controllato e poi quantificato il lavoro di preparazione personale e di ricerca non svolto nell'istituto.

Art. 78

B. Onere d'insegnamento

I) Orario settimanle

1 invariato
2 invariato
3 Nelle scuole medie e postobbligatorie, per esigenze legate all'esercizio del principio dell'autonomia riconosciuto ad ogni istituto, l'orario settimanale d'insegnamento del singolo docente può oscillare fino ad un massimo di tre ore in più o in meno a quanto fissato per ogni categoria, ritenuta la compensazione in base all'orario medio del docente.

Commento

Una maggiore flessibilità nell'organizzazione dell'orario del docente può essere opportuna sia per evitare assunzioni di personale ad orari molto

ridotti, sia per evitare il frazionamento eccessivo delle figure che insegnano.
La Commissione ha ritenuto di precisare l'articolo per chiarezza contrattuale in quanto se si chiede lo svolgimento di ore in più o in meno è necessario prevedere un recupero delle stesse
Non bisogna infatti dimenticare che l'ora lezione comporta tutta una serie di impegni collaterali di preparazione, di contatto con i genitori di riunioni in sede ecc... ben definiti dall'art. 77.
La competenza per la riduzione o l'aumento delle ore spetta al Consiglio di direzione e non al Collegio dei docenti.
Altre forme di flessibilità nell'organizzazione del lavoro settimanale potranno essere sperimentate in base all'art. 13 dell'attuale legge della scuola. Esso infatti al suo Cpv. 1 recita:
"La scuola, attraverso processi di sperimentazione, promuove e controlla le opportune innovazione in materia di organizzazione, di programmi, di metodi e di tecniche".
Si tratta di possibilità molto ampie che toccano anche il campo dell'organizzazione. Quando la sperimentazione in questo settore darà indicazioni significative si potrà procedere alla loro estensione e regolamentazione legislativa.

Titolo V - Disposizioni transitorie, abrogative e finali

art. 86 (nuovo)
C) diritto suppletorio

Per quanto non previsto dalla presente legge si applicano le disposizioni del Codice delle obbligazioni quale diritto pubblico suppletorio.

Commento

Lo statuto del personale ausiliario in base all'art. 19.2 della presente legge è retto dal diritto privato è bene quindi prevedere questa norma di carattere generale. D'altra parte in molti campi del diritto privato si è sviluppata una giurisprudenza che può, in certi casi, essere di supporto a quella del diritto amministrativo.

* * * * *

In conclusione, la Commissione della gestione invita il Parlamento a voler aderire alle modifiche di legge concernenti la LORD con le modifiche esposte in questo rapporto e alla modifica della LStip, a quella concernente la legge sugli onorari dei magistrati e a quella relativa alla LOC contenute nel messaggio del Consiglio di Stato no. 4279 del 12 agosto 1994.

Per la Commissione della gestione e delle finanze:

Mario Ferrari, relatore
Bignasca Attilio - Brenni - Cereda - Donadini -
Galli - Gendotti - Grandi - Masoni - Paglia -
Pellanda - Pezzati - Piazzini - Rossi - Salmina

Disegno di

- **LEGGE SULL'ORDINAMENTO DEGLI IMPIEGATI DELLO STATO E DEI DOCENTI**

- **LEGGE SUGLI STIPENDI DEGLI IMPIEGATI DELLO STATO E DEI DOCENTI DEL 5 NOVEMBRE 1954; MODIFICA**

- **LEGGE SUGLI ONORARI DEI MAGISTRATI DEL 14 MAGGIO 1973; MODIFICA**

- **LEGGE ORGANICA COMUNALE DEL 10 MARZO 1987; MODIFICA**

Il Gran Consiglio
della Repubblica e Cantone del Ticino

visti il messaggio 12 agosto 1994 n. 4279 del Consiglio di Stato e il rapporto 9 febbraio 1995 n. 4279 R della Commissione della gestione e delle finanze;

d e c r e t a :

I.

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

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Capitolo I - Campo d'applicazione

Articolo 1

Impiegati e docenti

1 La presente legge regola i rapporti d'impiego con i dipendenti e si applica:

a) ai funzionari, agli impiegati, agli agenti del Corpo di polizia e agli operai al servizio dello Stato, delle sue aziende e dei suoi istituti (detti in seguito "impiegati");

b) ai direttori e ai vicedirettori delle scuole cantonali e ai docenti delle scuole cantonali e comunali (detti in seguito "docenti").

2 Le denominazioni professionali utilizzate nella presente legge, si intendono al maschile e al femminile.

3 Dove i comuni sono consorziati per l'istituzione delle loro scuole, le competenze affidate ai Municipi dalla presente legge sono esercitate dalla Delegazione consortile.

Capitolo II – Assunzione

Articolo 2

A. Norme generali
I) Autorità competente

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

a) del Consiglio di Stato per gli impiegati e per i docenti delle scuole cantonali;

b) del Municipio per i docenti delle scuole comunali.

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

Articolo 3

II) Nazionalità, domicilio e sede di servizio

1 Possono essere nominate solo persone di nazionalità svizzera e che fruiscono dell'esercizio dei diritti civili.

2 A giudizio del Consiglio di Stato la nomina può essere subordinata al domicilio effettivo in Svizzera o nel Cantone.

3 Allo scopo di disporre di personale particolarmente qualificato o in caso di necessità, il Consiglio di Stato può nominare persone di nazionalità straniera, di regola dopo un periodo d'incarico di tre anni.

4 A ogni dipendente è assegnata una sede di servizio, se prevista dalla funzione.

Articolo 4

III) Docenti comunali

Per le scuole comunali l'incarico e la nomina di docenti di nazionalità straniera o di docenti in possesso di titoli di abilitazione rilasciati da altri Cantoni o da istituti esteri sono subordinati all'autorizzazione del Consiglio di Stato.

Articolo 5

IV) Invalidi e casi sociali

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

Articolo 6

V) Mobilità interna

1 Il Consiglio di Stato, per il tramite della Sezione del personale e del Dipartimento dell'istruzione e della cultura, promuove la mobilità interna nell'interesse dei dipendenti.

2 Se le esigenze dell'amministrazione lo richiedono, i dipendenti possono essere trasferiti da una sede di servizio ad un'altra, nell'ambito della stessa funzione o da una funzione ad un'altra nella medesima sede di servizio o in altra sede.

3 Per i dipendenti gli scambi possono essere autorizzati dall'autorità di nomina quando vi sia l'accordo tra i dipendenti ed i rispettivi funzionari dirigenti.
Per i docenti comunali, gli scambi sono possibili per accordo tra i docenti e le rispettive autorità di nomina.

4 Il dipendente deve essere sentito. La decisione di trasferimento deve essere motivata e comunicata tempestivamente all'interessato.

5 In caso di modifica della sede dettata da esigenze di servizio, il Consiglio di Stato accorda all'impiegato un'indennità per le spese di trasloco.

Articolo 7

B. Nomina
I) In generale
1) definizione

La nomina è l'atto amministrativo con cui il dipendente viene assunto a tempo indeterminato e assegnato ad una funzione.

Articolo 8

2) presupposti

1 La nomina è subordinata ai titoli di studio e ai requisiti di età, di idoneità e di preparazione contemplati nella descrizione della funzione individuale e pubblicati nel bando di concorso.

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

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

Articolo 9

3) riserve matematiche

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

Articolo 10

4) grado d'occupazione

[1] La nomina avviene a orario completo o parziale, ritenuto che il grado di occupazione non può essere inferiore alla metà dell'orario completo.

[2] La nomina a orario parziale è ammessa solo quando le esigenze dell'amministrazione lo permettono; a queste stesse condizioni l'autorità di nomina può concedere riduzioni di orario ai dipendenti già nominati.

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

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

Articolo 11

5) scuole

[1] Nelle scuole cantonali la nomina è data per grado e ordine scolastico.

[2] Un docente può essere nominato anche quando le condizioni siano adempiute cumulando gradi d'occupazione, assicurati in modo duraturo, in diversi gradi e ordini scolastici.

[3] Per il passaggio dall'incarico alla nomina dei docenti cantonali viene allestita una graduatoria in base ai criteri stabiliti dal regolamento.

4 D'intesa tra i Municipi, può essere nominato il docente che raggiunge la metà dell'orario completo solo sommando gli incarichi a tempo indeterminato alle dipendenze di più comuni.

Articolo 12

II) Concorso
1) in generale

1 La nomina ha luogo in base ad un concorso pubblicato nel Foglio ufficiale cantonale per la durata minima di 15 giorni.

2 In caso di urgenza la durata del concorso può essere ridotta ad un minimo di 8 giorni dalla pubblicazione.

3 Eccezionalmente, l'autorità di nomina può prescindere dalla pubblicazione del concorso.

4 Il Consiglio di Stato designa inoltre le funzioni che sono occupate senza pubblico concorso.

Articolo 13

2) documentazione

1 I concorrenti devono produrre i titoli di studio, eventuali certificati di lavoro, un certificato medico di sanità, il certificato individuale di stato civile o l'atto di famiglia, l'estratto del casellario giudiziale ed eventuali altri documenti richiesti dal bando di concorso.

2 Sono esonerati dalla presentazione dei documenti i dipendenti già nominati o incaricati.

3 I requisiti di idoneità, di attitudine psicofisica o di preparazione possono essere accertati, a giudizio dell'autorità di nomina, mediante esame.

4 I concorsi per i docenti comunali sono coordinati dall'autorità cantonale.

Articolo 14

3) preavviso di assunzione

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

a) per i docenti delle scuole comunali dalla Commissione scolastica sulla base di una graduatoria allestita dall'ispettore scolastico;

b) per i docenti delle scuole cantonali dai Collegi dei direttori, o dagli ispettori per le scuole speciali, sulla base di una graduatoria allestita dal Dipartimento competente;

c) per gli impiegati dai Dipartimenti interessati, sentiti i rispettivi funzionari dirigenti e i servizi centrali che si occupano del personale.

2 Il preavviso di assunzione all'intenzione dell'autorità di nomina è formulato dal Tribunale d'appello, dal Ministero pubblico e dalle altre Magistrature permanenti per i propri dipendenti. In questo caso esso ha, per principio, carattere vincolante quanto alla persona prescelta.

Articolo 15

C. Incarico
I) Definizione

L'incarico è l'atto amministrativo con cui il dipendente viene assegnato ad una funzione per un periodo determinato.

Articolo 16

II) Casi di applicazione

L'incarico è conferito in luogo della nomina:

a) quando il grado di occupazione è inferiore al 50%;

b) quando il titolare ha ottenuto un congedo o è occupato con altri incarichi;

c) quando, in difetto di concorrenti idonei, si debba ricorrere a candidati sprovvisti dei requisiti di nomina;

d) quando il posto nelle scuole comunali è istituito a titolo provvisorio e non è occupato da un docente nominato;

e) quando un posto si rende vacante nel corso dell'anno scolastico;

f) nei casi di cui all'art. 3 cpv. 3 della presente legge;

g) per il personale in formazione compreso quello in apprendistato.

Articolo 16a

III) Procedura

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

2 Nei casi dell'art. 16 lett. 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 III – Regime del rapporto d'impiego

Articolo 17

A. In generale
Periodo di prova

1 Il primo anno di servizio è considerato di prova.

2 Se la prova non è soddisfacente, l'autorità di nomina può dare in ogni tempo la disdetta all'interessato con preavviso di un mese; la disdetta deve essere motivata.

3 Analogo diritto di disdetta spetta all'interessato.

4 Nei casi dubbi l'autorità di nomina ha la facoltà di prolungare il periodo di prova sino a un massimo di due anni.

Articolo 18

B. Rapporti speciali
I) Segretari generali e collaboratori personali

Il rapporto d'impiego dei segretari generali dei dipartimenti e dei collaboratori personali dei Consiglieri di Stato è disciplinato da un apposito regolamento.

Articolo 19

II) Personale ausiliario

1 E' assunto quale ausiliario il personale in formazione, supplente, avventizio e consimile il cui fabbisogno viene annualmente stabilito dal Consiglio di Stato.

2 Il rapporto d'impiego del personale ausiliario è retto dal diritto privato (art. 319 segg. CO) ed è disciplinato da un apposito regolamento.

Capitolo IV – Qualifiche dei dipendenti

Articolo 20

Valutazione periodica

1 L'operato e il potenziale di sviluppo del dipendente devono essere valutati periodicamente.

2 Il Consiglio di Stato ne disciplina i particolari con apposito regolamento.

Capitolo V – Doveri del dipendente

Articolo 21

A. Doveri di servizio
I) In generale

1 I dipendenti agiscono in conformità alle leggi e agli interessi dello Stato, svolgendo personalmente il proprio servizio e dedicandovi la loro intera attività lavorativa.

2 Essi svolgono coscienziosamente i compiti loro affidati, contribuendo con spirito di iniziativa e di collaborazione al miglioramento della qualità e dell'efficienza del servizio alla collettività.

3 Essi sono tenuti a partecipare ai corsi di formazione e aggiornamento definiti obbligatori dal Consiglio di Stato e sono disponibili al perfezionamento e alla riqualificazione professionale.

4 I dipendenti si aiutano e si sostituiscono vicendevolmente nel loro servizio.

Articolo 22

II) Comportamento

1 Il dipendente deve mostrarsi degno della stima e della fiducia richieste dalla sua funzione pubblica e tenere un contegno corretto e dignitoso sia nello svolgimento della funzione stessa sia nella vita privata.

2 Egli si comporta con tatto e cortesia nelle relazioni con il pubblico e verso i superiori ed i colleghi.

Articolo 23

III) Funzionari dirigenti

1 I funzionari dirigenti organizzano, dirigono, coordinano e verificano il lavoro dei loro collaboratori.

2 Essi contribuiscono a promuovere ed attuare tutti i provvedimenti atti a migliorare l'efficienza e la qualità delle prestazioni del loro servizio, assicurandone il corretto funzionamento.

Articolo 24

IV) Docenti

Al docente è vietato ricorrere a mezzi di correzione lesivi della salute e della dignità dell'allievo; sono in ogni caso vietate le percosse.

Articolo 25

B. Occupazioni accessorie

1 Per l'esercizio di un'occupazione accessoria occorre l'autorizzazione preventiva dell'autorità di nomina.

2 E' considerata occupazione accessoria ogni attività rimunerata, anche se temporanea.

3 Essa non viene autorizzata se è incompatibile con la funzione, se arreca danno all'adempimento dei doveri di servizio o se costituisce concorrenza nel campo professionale.

4 L'autorizzazione può essere subordinata al parziale riversamento allo Stato della rimunerazione accessoria.

Articolo 26

C. Cariche pubbliche

1 Per esercitare una carica pubblica il dipendente deve ottenere il permesso dall'Autorità di nomina.

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

3 In caso di contestazione decide definitivamente il Consiglio di Stato.

Articolo 27

D. Divieto di accettare doni

1 E' vietato ai dipendenti di chiedere, accettare o farsi promettere, per sé o per altri, doni o altri profitti, per atti inerenti ai loro doveri e competenze d'ufficio.

2 Vi è violazione dei doveri di servizio anche quando un terzo, complice il dipendente, chiede, accetta o si fa promettere doni o profitti.

Articolo 28

E. Segreto d'ufficio

1 E' vietato al dipendente divulgare gli affari di servizio che devono rimanere segreti per il loro carattere, per le circostanze o in virtù d'istruzioni speciali.

2 Tale obbligo sussiste anche dopo la cessazione del rapporto d'impiego.

Articolo 29

F. Deposizione in giudizio

1 Senza il permesso dell'autorità di nomina non è lecito al dipendente asportare documenti d'ufficio né deporre in giudizio come parte, teste o perito giudiziario su contestazioni che egli conosce in virtù della sua carica o delle sue funzioni.

2 Il permesso è necessario anche dopo la cessazione del rapporto d'impiego.

3 L'autorizzazione può essere rifiutata soltanto se lo esige un preminente interesse pubblico.

Articolo 30

G. Diritti sulle opere, sulle invenzioni e su altri beni immateriali

1 Tutti i diritti sulle opere, sulle invenzioni e su altri beni immateriali ai sensi della legislazione federale in materia di proprietà intellettuale, costituiti nell'esercizio della funzione o in relazione con quest'ultima, appartengono allo Stato:

a) quando essi siano il prodotto dell'attività o degli obblighi di servizio del dipendente;

b) quando essi costituiscano il risultato di esperimenti ufficiali;

c) quando, in caso di mandati o di attività accessorie, l'autorità se ne sia riservata la proprietà.

2 Nel caso in cui il bene immateriale ha notevole importanza economica o appartiene allo Stato secondo il cpv. 1 lett. c), il dipendente ha diritto ad una equa indennità.

3 Nello stabilire l'indennità si deve tener conto se abbiano cooperato altre persone al servizio dello Stato e se siano stati impiegati impianti o materiali d'esercizio dello Stato.

Capitolo VI – Violazione dei doveri di servizio

Articolo 31

A. Sanzioni disciplinari
I) In generale

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

a) l'ammonimento;

b) la multa sino Fr. 500.--;

c) la sospensione per un tempo determinato dell'assegnazione degli aumenti ordinari di stipendio;

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

e) l'assegnazione temporanea a una classe inferiore dell'organico;

f) la destituzione.

2 Le misure disciplinari possono eccezionalmente essere cumulate fra di loro.

3 I reati di azione pubblica devono essere denunciati alle competenti autorità giudiziarie a cura dell'autorità di nomina; sono riservati i provvedimenti disciplinari qualunque sia l'esito della procedura giudiziaria.

4 Sono riservate le disposizioni contenute nella Legge organica giudiziaria, in altre leggi e nei regolamenti speciali.

Articolo 32

II) Commisurazione

Nello stabilire i provvedimenti disciplinari si tiene conto della colpa, dei motivi, della condotta precedente, del grado e della responsabilità del dipendente come pure dell'estensione e dell'importanza degli interessi di servizio lesi o compromessi.

Articolo 33

III) Autorità competenti

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

2 Essa può delegare tale competenza alle istanze subordinate limitatamente alle sanzioni di cui alle lettere a) e b) dell'art. 31 cpv. 1.

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

a) al Municipio per le sanzioni di cui alle lettere a) e b) dell'art. 31 cpv. 1, ove non sia stato aperto un procedimento dal Consiglio di Stato, ed escluse le sanzioni per motivi pedagogici;

b) al Consiglio di Stato per tutte le altre sanzioni.

Articolo 34

IV) Conseguenze sullo stipendio, devoluzione della multa

1 Nel caso di assegnazione a una classe inferiore dell'organico è corrisposto subito lo stipendio della nuova classe.

2 In caso di destituzione lo stipendio cessa immediatamente.

3 L'importo delle multe è devoluto alla Cassa pensioni dei dipendenti dello Stato.

Articolo 35

B. Inchiesta disciplinare
I) In generale

1 Nessuna sanzione disciplinare può essere inflitta senza preventiva inchiesta.

2 Al dipendente deve essere data conoscenza dell'accusa mossagli e dei risultati dell'inchiesta; egli può farsi assistere da un procuratore.

3 Tutte le sanzioni devono essergli comunicate per iscritto e motivate, con l'indicazione dei mezzi e dei termini di ricorso.

4 L'inchiesta disciplinare può essere congiunta con l'accertamento ai fini dell'azione contro il dipendente ai sensi degli art. 13-28 della Legge sulla responsabilità civile degli enti pubblici e degli agenti pubblici del 24 ottobre 1988.

Articolo 36

II) Competenza

1 L'inchiesta disciplinare è condotta dall'autorità competente per infliggere le sanzioni.

2 Tale competenza può essere delegata ad istanze subordinate o a specialisti esterni.

Articolo 37

C. Sospensione in caso d'inchiesta

1 Se l'interesse dell'amministrazione o dell'inchiesta lo esigono, il Consiglio di Stato ha facoltà di sospendere anche immediatamente dalla carica e privare totalmente o parzialmente dello stipendio, oppure trasferire provvisoriamente ad altra funzione, il dipendente nei confronti del quale è stata aperta un'inchiesta disciplinare.

2 La decisione di sospensione provvisionale, debitamente motivata e con l'indicazione dei mezzi e dei termini di ricorso, è notificata immediatamente all'interessato. Il ricorso non ha effetto sospensivo.

3 I Municipi possono proporre tale misura al Consiglio di Stato per i docenti comunali e, sentito l'ispettore scolastico, deciderla provvisoriamente per la durata massima di sette giorni.

Articolo 38

D. Prescrizione, termini e abbandono

1 La facoltà di punire disciplinarmente si prescrive in cinque anni a decorrere dalla trasgressione; in presenza di un procedimento penale riguardante gli stessi fatti, questo termine è automaticamente prorogato fino ad un anno dalla crescita in giudicato della decisione penale.

2 La decisione disciplinare deve essere presa e comunicata all'interessato entro un mese dalla chiusura dell'inchiesta.

3 Se i presupposti per una sanzione disciplinare non sono dati, il procedimento formalmente aperto dev'essere chiuso con una decisione di abbandono.

Articolo 39

E. Obbligo di notifica dell'autorità giudiziaria

1 L'autorità giudiziaria notifica all'autorità di nomina l'apertura e l'esito di un procedimento penale a carico di un dipendente per reati intenzionali d'azione pubblica, eccetto i casi di lieve entità.

2 La notifica avviene subito dopo la contestazione all'accusato dell'apertura del procedimento, salvo quando vi ostino speciali motivi d'inchiesta.

Capitolo VII – Diritti del dipendente

Articolo 40

A. Vacanze
I) Impiegati
1) in generale

1 Gli impiegati hanno diritto alle seguenti vacanze annue:

a) 4 settimane da 20 anni compiuti e sino a 49 anni compiuti;

b) 5 settimane sino a 20 anni compiuti e a contare dall'anno in cui compiono 50 anni di età;

c) 6 settimane a contare dall'anno in cui compiono 60 anni di età.

2 In deroga a quanto stabilito al cpv. 1, il Consiglio di Stato ha la facoltà di determinare con apposito regolamento le vacanze di quegli impiegati che svolgono attività di tipo particolare.

Articolo 41

2) casi particolari

1 Quando i giorni festivi ufficiali e i pomeriggi liberi designati dall'art. 72 cpv. 1 cadono in un periodo di vacanza, all'impiegato è concesso di compensarli con giorni di vacanza, sempreché non coincidono con sabati o domeniche liberi.

2 Chi entra in servizio nel corso dell'anno civile o chi lo interrompe temporaneamente a seguito dell'ottenimento di un congedo non pagato o per altra analoga circostanza, ha diritto alle vacanze proporzionalmente alla durata del servizio prestato.

3 Il diritto alle vacanze si estingue il 31 agosto dell'anno successivo.

4 In caso di decesso, gli eredi hanno diritto ad una prestazione pecuniaria sostitutiva, corrispondente al residuo di vacanze maturato e non ancora goduto senza colpa dell'impiegato.

Articolo 42

3) in caso di assenze

1 Nel caso in cui le assenze dovute a servizio – militare o di protezione civile – svizzero obbligatorio, a malattia o infortunio senza colpa dell'impiegato superano i due mesi nel corso dell'anno civile, il periodo delle vacanze è ridotto proporzionalmente a tale eccedenza, fermo restando il diritto alla metà dei giorni di vacanza previsti, se ha lavorato almeno tre mesi.

2 Il diritto alle vacanze non viene ridotto per assenze dovute a congedo pagato di maternità.

Articolo 43

II) Docenti

1 Le vacanze dei docenti sono effettuate durante il periodo di chiusura degli istituti scolastici secondo il calendario scolastico.

2 Durante la chiusura degli istituti, ai docenti può essere richiesta la presenza in sede o altrove, due settimane prima dell'inizio dell'anno scolastico e due settimane dopo la fine per riunioni, organizzazione del lavoro, esami, altre necessità dell'istituto, aggiornamento e attività professionali.

Articolo 44

B. Protezione delle donne incinte

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

Articolo 45

C. Congedi pagati

1 I dipendenti possono beneficiare dei seguenti congedi pagati:

a) per affari sindacali come pure per la formazione sindacale, al massimo 12 giorni all'anno; nei limiti definiti dal regolamento è concesso il cumulo dei giorni di congedo su un numero determinato di membri dei comitati;

b) per affari pubblici al massimo 12 giorni;

c) per il volontariato sociale e per il congedo gioventù, al massimo 8 giorni all'anno;

d) per l'attività di sportivo d'élite come pure per la frequenza dei corsi di Gioventù e Sport 8 giorni all'anno;

e) per matrimonio 8 giorni consecutivi;

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

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

h) per decesso dei genitori, di fratelli o sorelle 3 giorni consecutivi;

i) per nascite di figli 2 giorni consecutivi;

l) per decesso di nonni, suoceri, cognati, nipoti e zii, per matrimonio di figli, fratelli, sorelle e genitori, per trasloco o altre circostanze speciali in famiglia 1 giorno.

2 I congedi di cui al cpv. 1 lett. a), b), c), d) sono concessi compatibilmente con le esigenze di servizio e non possono superare, se cumulati, un limite massimo di 12 giorni all'anno.

3 Se per ragioni di servizio il dipendente non gode di una o più feste infrasettimanali, egli ha diritto entro il medesimo mese al loro ricupero con altrettanti giorni di congedo e ciò per un massimo di 12 feste infrasettimanali all'anno.

4 Ai docenti può essere accordato fino ad un massimo di 3 giorni di congedo per affari personali a condizione che le ore d'insegnamento perse siano ricuperate nel corso dell'anno scolastico.

Articolo 46

D. Congedo maternità, parentale e allattamento

1 In caso di maternità la dipendente ha diritto a un congedo pagato di 16 settimane.

2 Il congedo di maternità inizia al più tardi al momento del parto; la dipendente può effettuare al massimo 6 settimane di congedo immediatamente prima del parto.

3 La dipendente può beneficiare in caso di parto di un congedo non pagato, totale o parziale, per un massimo di 9 mesi, estensibile per le docenti fino al termine dell'anno scolastico; in alternativa, il congedo può essere ottenuto interamente o parzialmente dal padre.

4 Le madri allattanti possono usufruire del tempo necessario per allattare. Queste assenze non sono retribuite.

Articolo 47

E. Congedo per adozione

1 In caso di adozione di bambini estranei alla famiglia, di età non superiore ai 5 anni, il dipendente, per giustificati motivi, ha diritto a un congedo pagato fino a un massimo di 8 settimane.

2 In caso di adozione, il dipendente può beneficiare di un congedo, totale o parziale, non pagato per un massimo di 9 mesi, estensibile per i docenti fino al termine dell'anno scolastico.

Articolo 48

F. Congedo per aggiornamento e perfezionamento

1 I dipendenti hanno diritto a congedi pagati e/o non pagati per l'aggiornamento e il perfezionamento professionale.

2 Le modalità sono definite dalla legge o dal regolamento.

Articolo 49

G. Congedi non pagati

1 L'autorità di nomina può concedere al dipendente un congedo totale o parziale con deduzione di stipendio e relativi supplementi e indennità conservando per il periodo massimo di 3 anni la validità del rapporto d'impiego; per ragioni di studio tale periodo può essere prolungato sino a 4 anni.

2 Il congedo può essere concesso per ragioni di studio o di riqualificazione professionale, per attività culturali, sindacali e sportive, per servizio militare volontario, per giustificati motivi personali o familiari e per compiti di utilità pubblica.

Articolo 50

H. Attestato di servizio

1 A ogni dipendente che lascia il servizio viene rilasciato un attestato che indica la natura e la durata del rapporto d'impiego e si pronuncia sulle sue prestazioni e sulla sua condotta.

2 A richiesta esplicita del dipendente, l'attestato deve essere limitato alla natura e alla durata del rapporto d'impiego.

Articolo 51

I. Diritti sindacali

1 I dipendenti hanno il diritto di affiliarsi ad organizzazioni sindacali.

2 E' ammessa l'esplicazione di attività sindacali sul posto di lavoro compatibilmente con i doveri relativi alla funzione e con le esigenze del servizio.

Articolo 52

L. Conciliazione

1 Ogni dipendente al quale siano state prospettate la destituzione quale sanzione disciplinare oppure la disdetta del rapporto d'impiego può sottoporre il suo caso ad una Commissione conciliativa.
Il regolamento ne stabilisce composizione e funzionamento.

2 La Commissione è tenuta ad indire, entro un termine di 15 giorni, un'udienza di conciliazione ed a comunicare al più presto all'Autorità di nomina se le parti hanno raggiunto un accordo.

3 Durante la fase di conciliazione, la procedura di destituzione o di disdetta rimane sospesa, riservati i disposti dell'art. 37.

Capitolo VIII – Formazione professionale

Articolo 53

A. Perfezionamento professionale

1 Il Consiglio di Stato promuove lo sviluppo delle risorse umane; esso organizza, a tale scopo, la formazione, il perfezionamento e l'aggiornamento professionale dei dipendenti, tenuto conto delle esigenze della pubblica amministrazione e dei dipendenti stessi.

2 Il Consiglio di Stato può subordinare la frequenza di corsi di perfezionamento professionale alla continuazione del rapporto d'impiego per un determinato periodo. Il Regolamento definisce le modalità di recupero dei costi in caso di scioglimento del rapporto d'impiego prima della scadenza del periodo, a richiesta o per colpa del dipendente.

3 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.

Articolo 54

B. Attività professionale esterna

1 Il Consiglio di Stato favorisce e può prescrivere, sentito il dipendente, attività lavorative presso altri enti, allo scopo di completare o di aggiornare le sue competenze professionali.

2 Il Consiglio di Stato decide quali prestazioni debbano essere versate dallo Stato nei singoli casi, in modo tale da integrare lo stipendio e/o la previdenza professionale.

3 Il dipendente ha diritto di restare affiliato alla Cassa pensioni dello Stato e mantiene il suo statuto.

Capitolo IX – Previdenza e assicurazioni

Articolo 55

A. Cassa pensioni

I dipendenti dello Stato sono obbligati a far parte della cassa pensioni secondo le norme della relativa legge.

Articolo 56

B. Assicurazione contro gli infortuni

Lo Stato assicura tutti i dipendenti contro i rischi dell'infortunio professionale e non professionale e delle malattie professionali, secondo la legislazione federale.

Capitolo X – Cessazione del rapporto d'impiego

Articolo 57

A. Cessazione del rapporto d'impiego

La cessazione del rapporto d'impiego può avvenire:

a) per dimissioni;

b) per disdetta durante il periodo di prova ai sensi dell'art. 17 della presente legge;

c) per disdetta;

d) per destituzione quale sanzione disciplinare;

e) per raggiunto limite di età.

Articolo 58

B. Dimissioni

1 Il dipendente può dimettersi in ogni tempo dalla sua carica, per la fine di un mese, con il preavviso di tre mesi.

2 Per i funzionari dirigenti il preavviso è di sei mesi.

3 Su richiesta dell'interessato, l'autorità di nomina può ridurre questi termini.

4 Per i docenti la cessazione del rapporto d'impiego coincide di regola con la fine dell'anno scolastico.

Articolo 59

C. Disdetta
I) Presupposti

1 L'autorità di nomina può sciogliere il rapporto d'impiego per la fine di un mese con il preavviso di tre mesi, prevalendosi di giustificati motivi.

2 Il termine di preavviso nei confronti dei dipendenti con almeno 15 anni di servizio o 45 anni di età è di 6 mesi.

3 Sono considerati giustificati motivi:

a) la soppressione del posto o della funzione senza possibilità di trasferimento o di pensionamento per limiti d'età;

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;

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 di impiego nella stessa funzione o in un'altra funzione adeguata e disponibile nell'ambito dei posti vacanti.

4 La disdetta per soppressione del posto o della funzione, nel caso di necessità di scelta tra più dipendenti, viene pronunciata nei confronti di quelli che hanno i requisiti e le qualifiche individuali inferiori o il minor numero di anni di servizio. Restano riservate eccezioni a dipendenza degli oneri di famiglia o di altre fondate ragioni, a definitivo giudizio dell'autorità di nomina.

5 Il dipendente deve essere sentito e può farsi assistere da un procuratore.

6 Le decisioni concernenti i docenti comunali devono essere approvate dal dipartimento competente.

Articolo 60

II) Prestazioni dello Stato

1 Le prestazioni a cui il dipendente ha diritto in caso di disdetta sono stabilite dalla legge sugli stipendi.

2 Sono inoltre applicabili le disposizioni della legge sulla cassa pensioni e del relativo regolamento.

Articolo 61

III) Piano sociale

1 In caso di disdette per soppressione di posti o funzioni, quando le conseguenze legalmente previste in materia di pensionamento e liquidazione risultino inadeguate alle circostanze, l'autorità di nomina elabora, d'intesa con le organizzazioni dei dipendenti, un piano sociale.

2 Sono riservate le competenze finanziarie del Gran Consiglio.

3 I dipendenti ai quali è stata data disdetta per soppressione del posto, senza altri motivi loro imputabili, hanno diritto di priorità, a parità di requisiti, nei concorsi per nuovi posti indetti entro quattro anni dalla medesima autorità di nomina; la riassunzione comporta la decadenza della rendita di cui all'art. 18 cpv. 3 LStip, e può essere fatta dipendere da un ristorno delle prestazioni di cui all'art. 18 cpv. 2, quando equità lo esiga.

Articolo 62

D. Destituzione

1 La destituzione è il licenziamento con effetto immediato e può essere pronunciata soltanto quale sanzione disciplinare ai sensi dell'art. 31 cpv. 1 lett. f).

2 Al dipendente licenziato viene versata unicamente la prestazione di libero passaggio conformemente alla Legge sulla cassa pensioni.

3 In caso di evento tra i 60 e i 65 anni il dipendente ha diritto alle prestazioni di pensionamento per limiti d'età, ad esclusione del supplemento fisso.

Articolo 63

E. Limite di età

1 Il rapporto d'impiego cessa per limite d'età fra i 60 e i 65 anni d'età, per decisione del dipendente o del datore di lavoro. Devono essere osservati i termini di preavviso prescritti dall'art. 58.

2 Il rapporto d'impiego può sussistere oltre i 65 anni solo a titolo eccezionale, nella forma dell'incarico, ritenuto un limite massimo di 70 anni d'età.

3 La continuazione del rapporto di lavoro oltre i 60 anni di età è in ogni caso subordinata ad un controllo periodico dell'idoneità psicofisica del dipendente.

4 Il dipendente che ha compiuto i 58 anni di età, ha il diritto di chiedere il collocamento a riposo anticipato ai sensi dell'art. 23 LCP.

5 Nei limiti delle possibilità offerte dalle esigenze di servizio, lo Stato facilita il pensionamento a tempo parziale.

Capitolo XI – Contestazioni relative al rapporto d'impiego

Articolo 64

A. Ricorso contro le decisioni dei Municipi

Contro le decisioni dei Municipi è dato ricorso al Consiglio di Stato.

Articolo 65

B. Decisione definitiva

1 Contro le decisioni delle istanze subordinate è dato ricorso al Consiglio di Stato.

2 Le decisioni del Consiglio di Stato sono definitive, riservate le disposizioni degli art. 66 e 67 della presente legge.

Articolo 66

C. Ricorso al Tribunale cantonale amministrativo

1 Il dipendente ha il diritto di ricorrere al Tribunale cantonale amministrativo entro un termine di 15 giorni contro le seguenti decisioni:

a) la sospensione provvisionale (art. 37);

b) la sospensione per un tempo determinato dell'assegnazione degli aumenti ordinari di stipendio (art. 31);

c) la sospensione dall'impiego con privazione totale o parziale dello stipendio fino a tre mesi (art. 31);

d) l'assegnazione temporanea ad una classe inferiore dell'organico (art. 31);

e) la destituzione (art. 31);

f) la disdetta (art. 59).

2 Rimane riservata l'applicazione dell'art. 69 LPamm nei casi di cui alle lettere e) e f) del primo capoverso.

Articolo 67

D. Contestazioni di natura pecuniaria

Le contestazioni per pretese di natura pecuniaria derivanti dal rapporto d'impiego tra l'autorità di nomina e il dipendente sono di competenza del Tribunale cantonale amministrativo quale istanza unica.

TITOLO II - DISPOSIZIONI SPECIALI PER GLI IMPIEGATI

Articolo 68

A. Onere di lavoro

1 L'orario normale di lavoro è di 42 ore settimanali; sono riservate le disposizioni dei regolamenti speciali e di azienda per determinate categorie, le disposizioni d'urgenza e quelle decise dal Consiglio di Stato per circostanze straordinarie.

2 Il lavoro notturno a turni è compensato nella misura del 10% in tempo libero o in denaro secondo le modalità stabilite dal regolamento.

Articolo 69

B. Lavoro straordinario
I) Definizione

E' considerato lavoro straordinario quello che, ad esclusione dei casi di supplenza, adempie le seguenti condizioni cumulative:

a) supera il normale orario settimanale,

b) è svolto al di fuori della normale fascia oraria,

c) è ordinato o giustificato dal proprio superiore.

Articolo 70

II) Obbligo

1 Il lavoro straordinario deve rivestire carattere eccezionale e deve essere ricuperato, in linea di principio, nella forma del congedo.

2 Se le circostanze lo esigono, l'impiegato è tenuto a prestare ore di lavoro ordinate dal rispettivo funzionario dirigente, ritenuto un massimo di 150 ore annuali.

3 Le ore di lavoro straordinario effettuate dagli impiegati iscritti nelle classi di stipendio superiori alla 30.a sono compensate unicamente nella forma del congedo.

Articolo 71

C. Mansioni integrative

Se ragioni di servizio lo esigono, all'impiegato possono essere assegnate, nel limite dell'orario normale di lavoro, oltre alle mansioni derivanti dall'atto di nomina, altre mansioni o incarichi senza che gli sia dovuto compenso alcuno.

Articolo 72

D. Chiusura degli uffici

1 Gli uffici governativi sono chiusi il sabato, la domenica e i giorni festivi riconosciuti; lo sono pure il pomeriggio delle vigilie di Natale e di Capodanno, al mattino del mercoledì delle Ceneri e in circostanze particolari per disposizione del Consiglio di Stato.

2 Il lavoro cessa un'ora prima del solito il pomeriggio delle vigilie dei giorni festivi riconosciuti.

Articolo 73

E. Alloggio di servizio e uso dei posteggi

1 Per determinate funzioni può essere imposto al dipendente l'obbligo di risiedere nell'abitazione di servizio.

2 Se le prestazioni supplementari lo giustificano, lo Stato fornisce gratuitamente l'abitazione per il dipendente e la sua famiglia.

3 Le norme per l'assegnazione ai dipendenti degli alloggi di servizio, dei posteggi e per il calcolo dei compensi, da dedurre dallo stipendio, come pure le indennità sostitutive in caso di mancata assegnazione degli appartamenti di servizio, sono stabilite dal Consiglio di Stato mediante regolamento.

4 I dipendenti che fruiscono del vitto devono versare, ad eccezione di quelli per i quali lo stesso è legato alla funzione ed al conseguente obbligo di presenza, un compenso corrispondente almeno al costo effettivo medio dei viveri consumati.

Articolo 74

F. Uniformi ed equipaggiamento

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

2 In caso di equipaggiamento utile ma non obbligatorio, lo Stato può partecipare alla spesa d'acquisto fatta dal dipendente.

Articolo 75

G. Commissioni del personale
I) In generale

1 Per agevolare la cooperazione tra gli organi dirigenti e il personale e interessare il personale all'organizzazione razionale del servizio, per decisione dei dipendenti interessati possono essere istituite delle Commissioni del personale nei diversi settori dello Stato, nelle sue aziende e nei suoi istituti.

2 Il Consiglio di Stato, sentite le organizzazioni del personale, emana le norme particolari per l'istituzione delle Commissioni.

3 Le Commissioni rappresentano i dipendenti di fronte agli organi dirigenti del rispettivo servizio.

4 I dipendenti delle unità lavorative interessate eleggono al loro interno i membri delle Commissioni ed i loro supplenti.

Articolo 76

II) Attività

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;

b) i suggerimenti circa le istituzioni per il benessere del personale, l'istruzione professionale e gli esami;

c) le questioni di carattere generale concernenti il personale del servizio rispettivo.

TITOLO III – DISPOSIZIONI SPECIALI PER I DOCENTI

Articolo 77

A. Onere di servizio

L'onere di servizio del docente comprende tutte le attività attinenti all'insegnamento e agli altri compiti dell'Istituto scolastico presso il quale opera.

Articolo 78

B. Onere d'insegnamento
I) Orario settimanale

1 Nelle scuole dell'infanzia, elementari e speciali l'orario settimanale d'insegnamento dei docenti a tempo pieno corrisponde all'intero orario settimanale di lezione per gli allievi, conformemente ai parametri stabiliti da leggi e regolamenti scolastici.

2 Nelle scuole medie e postobbligatorie, l'orario settimanale d'insegnamento a tempo pieno di ciascuna categoria di docenti è fissato dal Consiglio di Stato da un minimo di 23 a un massimo di 27 ore; esso può venire esteso fino a 42 ore per i docenti di lavoro e di laboratorio, o per quelle attività dove la presenza in sede prevale sulla preparazione e lo svolgimento di lezioni.

3 Nelle scuole medie e postobbligatorie, per esigenze legate all'esercizio del principio dell'autonomia riconosciuto ad ogni istituto, l'orario settimanale d'insegnamento del singolo docente può oscillare fino ad un massimo di tre ore in più o in meno rispetto a quanto fissato per ogni categoria, ritenuta la compensazione in base all'orario medio del docente.

Articolo 79

II) Durata dell'ora-lezione

1 La durata di un'ora-lezione, per ogni ordine e grado di scuola, è di 50 minuti.

2 Il Consiglio di Stato può concedere deroghe in casi di forza maggiore.

Articolo 80

III) Modalità di definizione dell'orario

1 Il Consiglio di Stato attribuisce le unità-docente ad ogni istituto scolastico cantonale, sulla base del numero di allievi, dei programmi d'insegnamento e delle necessità di gestione dell'istituto, conformemente ai parametri stabiliti da leggi e regolamenti scolastici.

2 L'istituto provvede all'equa ripartizione delle ore-lezione e degli altri compiti tra i docenti ad esso attribuiti; l'onere d'insegnamento deve essere distribuito sull'arco della settimana.

3 Il Consiglio di Stato può inoltre riservare una dotazione di risorse per compiti generali che interessano più istituti.

Articolo 81

C. Supplenze

1 I docenti delle scuole cantonali sono tenuti a supplire gratuitamente i loro colleghi assenti per un massimo di 3 ore di lezione settimanali.

2 Le norme che regolano le supplenze nelle scuole sono stabilite da regolamento.

Articolo 82

D. Direttori e vicedirettori

1 Ai direttori e ai vicedirettori delle scuole cantonali si applicano le disposizioni valide per i funzionari dirigenti.

2 Essi adeguano il proprio orario di lavoro e le vacanze alle esigenze dell'istituto scolastico da loro diretto.

TITOLO IV - COMMISSIONE PARITETICA

Articolo 83

Commissione paritetica

1 E' istituita una commissione paritetica quale organo consultivo del Consiglio di Stato per le questioni che attengono all'ordinamento dei rapporti d'impiego in generale.

2 La commissione si compone del presidente, di 12 membri e di 6 supplenti.

3 Il Consiglio di Stato nomina il presidente, 6 membri e 3 supplenti; gli altri membri e supplenti vengono nominati dai dipendenti secondo il sistema del voto proporzionale, ritenuta un'equa rappresentanza delle diverse categorie di dipendenti. Le nomine avvengono ogni quattro anni, entro il 30 giugno dell'anno successivo a quello dell'elezione del Consiglio di Stato e con effetto a contare dal 1. luglio.

4 Possono essere nominate anche persone non dipendenti dello Stato.

5 Il Consiglio di Stato, sentiti i rappresentanti dei dipendenti dello Stato, regolamenta l'organizzazione e le competenze della commissione paritetica e ne precisa le competenze.

TITOLO V - DISPOSIZIONI TRANSITORIE, ABROGATIVE E FINALI

Articolo 84

A. Disposizioni transitorie

1 Con l'entrata in vigore della presente legge gli attuali rapporti di nomina con scadenza quadriennale o sesennale divengono automaticamente rapporti di nomina a tempo indeterminato (art. 7).

2 I rapporti d'incarico dei dipendenti dello Stato soggetti alla presente legge saranno adeguati alla medesima al più tardi entro un anno dall'entrata in vigore.

3 Ai dipendenti che usufruiscono di un alloggio di servizio sono garantiti i diritti acquisiti fino all'entrata in vigore della presente legge.

Articolo 85

B. Disposizioni abrogative

La presente legge abroga la legge sull'ordinamento degli impiegati dello Stato e dei docenti del 24 novembre 1987. Sono inoltre abrogati gli artt. 32, 80bis, 81, 84, 123 e 157 della Legge della scuola del 29 maggio 1958, l'art. 7 della Legge sugli onorari dei magistrati del 14 maggio 1973, l'art. 8 della Legge generale sul registro fondiario del 2 febbraio 1933 e gli artt. 8 e 9 della Legge cantonale di attuazione della Legge federale sull'esecuzione e sul fallimento dell'8 marzo 1911.

TITOLO V - DISPOSIZIONI TRANSITORIE, ABROGATIVE E FINALI

Articolo 86 (nuovo)

C. Diritto suppletorio

Per quanto non previsto dalla presente legge, si applicano le disposizioni del Codice delle obbligazioni quale diritto pubblico suppletorio.

II.

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

A. Gli art. 1bis, 7bis, 7ter, 31bis vengono modificati in art. 1a, 7a, 7b, 31a;

B. Sono modificati i seguenti articoli:

Art. 13 cpv. 1, 2

Indennità per economia domestica.

1 I dipendenti coniugati con figli che danno diritto alle prestazioni previste dall'art. 14 della presente Legge, hanno diritto a un'indennità per economia domestica annua di fr. 1412.--.

2 Hanno pure diritto all'indennità per economia domestica il coniuge superstite, il coniuge separato o divorziato, la nubile ed il celibe aventi a carico figli che danno diritto alle prestazioni previste dall'art. 14 della presente Legge.

Art. 16 cpv. 2, 3 nuovo

Indennità per supplenze.

2 L'indennità per supplenza inizia a decorrere dal settimo mese per le funzioni che implicano un onere di supplenza.

3 Testo dell'attuale cpv. 2.

Art. 17 cpv. 1

Compenso per sorpasso di orario.

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

Art. 18

Indennità d'uscita in caso di scioglimento del rapporto d'impiego. a) Principio

1 In caso di scioglimento del rapporto d'impiego per disdetta secondo l'art. 59 LORD, il dipendente ha diritto ad un'indennità d'uscita.

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

$$\frac{\text{18 mensilità x anni interi di servizio prestati}}{\text{30 anni di servizio}}$$

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

3 Dal 50. al 59. anno di età compreso, il dipendente , anziché alle prestazioni del precedente capoverso, ha diritto ad una rendita corrispondente all'1,5% dello stipendio assicurato alla cassa pensioni per ogni anno di servizio prestato. La rendita è aumentata di un importo uguale a quello previsto dagli art. 25 cpv. 2 e 27 cpv. 2 LCP.

4 Dal 60. anno di età sono applicabili le norme LCP.

5 Le indennità per i docenti delle scuole elementari e delle scuole dell'infanzia sono suddivise fra lo Stato, il Comune o il Consorzio di Comuni nella proporzione in cui è fra essi suddiviso l'onere dello stipendio.

Art. 18 a (nuovo)

b) Rifiuto, riduzione e sospensione

1 Se la disdetta è dovuta a colpa del dipendente, le prestazioni previste dall'art. 18 della presente legge possono essere rifiutate o ridotte. A tal fine si deve tener conto del grado di colpa, delle condizioni personali e dell'anzianità di servizio del dipendente.

2 Tali prestazioni possono inoltre essere rifiutate, sospese o ridotte, secondo le modalità definite dal regolamento, quando il dipendente beneficia di prestazioni assicurative adeguate o trova un posto di lavoro adeguato nel settore pubblico o nel settore privato o rifiuta, senza motivi validi, un simile posto di lavoro. In questi casi il rifiuto o la sospensione della rendita di cui all'art. 18 cpv. 3 della presente legge possono essere compensati con un'indennità unica stabilita dal regolamento.

3 Il dipendente deve essere sentito e può farsi assistere da un procuratore.

4 La decisione di rifiuto, di riduzione o di sospensione delle prestazioni deve essere comunicata per iscritto e debitamente motivata.

Art. 23

a) Assenza per malattia o infortunio.
1. Diritto allo stipendio.

1 In caso di malattia o infortunio non professionale, anche discontinui, comprovati da certificato medico, il dipendente percepisce l'intero stipendio per i primi 360 giorni di assenza e il 50% per i successivi 360 giorni di assenza. In tal caso l'indennità per economia domestica e per figli non subisce riduzioni.

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

3 Al dipendente iscritto alla Cassa pensioni sono in ogni caso garantite le prestazioni a cui avrebbe diritto in caso di pensionamento.

4 Testo dell'attuale cpv. 3.

5 Testo dell'attuale cpv. 4.

6 Testo dell'attuale cpv. 5.

7 Testo dell'attuale cpv. 7.

8 Testo dell'attuale cpv. 9.

Art. 23 bis

Assenza per gravidanza e parto.

Abrogato.

Art. 40 let. d

Disposizioni abrogate.

d) abrogata.

III.

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

A. Gli art. 1bis, 4bis, 4ter, 11bis vengono modificati in art. 1a, 4a, 4b, 11a;

B. Sono modificati i seguenti articoli:

Indennità di uscita.

Art. 8 cpv. 1 let. b

b) le indennità per economia domestica e per figli, le indennità ai supersiti e le gratificazioni per anzianità di servizio;

Art. 10 a nuovo

Indennità di uscita per mancata rielezione

1 In caso di mancata rielezione, il magistrato ha diritto ad un'indennità di uscita.

2 L'indennità corrisponde a tante volte l'ultimo onorario mensile, compresa l'indennità per economia domestica, quanti sono gli anni interi di funzione prestata.

3 Se la durata in carica è di almeno 15 anni e il magistrato ha compiuto 45 anni, anziché alle prestazioni del precedente capoverso, questi ha diritto ad una rendita corrispondente al 2% dell'onorario assicurato alla cassa pensioni per ogni anno di funzione prestata, ritenuto un massimo del 60%. La rendita è aumentata di un importo uguale a quello previsto dagli artt. 25 cpv. 2 e 27 cpv. 2 LCP e viene versata fino al compimento di 60 anni.

IV.

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

Art. 135 cpv. 3 nuovo

Regolamento organico dei dipendenti comunali.

3 In deroga alle disposizioni di questo titolo, i comuni possono adottare le disposizioni della LORD che disciplinano la durata e lo scioglimento del rapporto d'impiego.

V.

Norme finali

A. Decorsi i termini per l'esercizio del diritto di referendum, la presente legge (legge e modifica di leggi) è pubblicata nel Bollettino ufficiale delle leggi e degli atti esecutivi.

B. Il Consiglio di Stato ne fissa la data dell'entrata in vigore.