

# Rapporto

6463 R

data

Dipartimento

6463A R

3 aprile 2012

DFE / DECS

Concerne

## **della Commissione della gestione e delle finanze sui messaggi 22 febbraio 2011 e 24 gennaio 2012 concernenti la revisione parziale della Legge sull'ordinamento degli impiegati dello Stato e dei docenti (LORD)**

A oltre un anno dalla bocciatura popolare, avvenuta in votazione referendaria il 28 novembre 2010, delle norme approvate dal Parlamento il 23 giugno 2010, quest'ultimo è chiamato a dibattere e a decidere su quello che è rimasto del più ampio progetto di riforma della legislazione in materia di pubblico impiego lanciato dal messaggio n. 6260 del 1° settembre 2009. Il progetto è stato infatti spogliato di uno dei suoi elementi centrali, l'introduzione di «*un sistema di valutazione che costituisce la base di una retribuzione corrispondente alla prestazione*», contro cui si era in modo particolare diretta l'opposizione referendaria, sostituito dal principio della promozione di una «*gestione per obiettivi*» e dall'applicazione di una «*valutazione periodica per il personale*», traguardi più modesti e alla portata del consenso politico e, se del caso, popolare.

Nella nuova rincorsa per superare l'ostacolo di una riforma delle norme organiche è stato dunque abbandonato ogni appesantimento che poteva venire da modifiche delle norme retributive, rimandandole a tempi migliori, benché tali modifiche siano ritenute comunque necessarie dal Governo e certamente anche dalle organizzazioni del personale. Non fosse altro, per quel che riguarda queste ultime, ai fini di reali miglioramenti retributivi e normativi al di là dell'annuale adattamento al rincaro, peraltro anche sospeso in qualche occasione, dopo l'ultimo intervento strutturale risalente ormai al periodo fine anni Ottanta-inizio anni Novanta, dunque a oltre una ventina d'anni fa.

Sostanzialmente si tratta di prendere posizione sullo stesso disegno di legge già proposto con il messaggio del 1° settembre 2009, ma limitatamente, in questa occasione, alla revisione già approvata dal Parlamento, qui riproposta in versione quasi immutata, fatta eccezione per il principio già detto, della Legge sull'ordinamento dei dipendenti dello Stato e dei docenti (LORD), del 30 giugno 1987, e ad alcuni interventi di minor portata su altre leggi. Vi è pertanto da ritenere, come del resto ha fatto la nostra Sottocommissione prima e il plenum della Commissione della gestione e delle finanze poi, che il Parlamento, benché ora in composizione assai diversa, non voglia incidere troppo sul testo di legge revisionato riproposto, già per il fatto che lo stesso aveva ricevuto la sostanziale approvazione anche delle organizzazioni del personale, tranne naturalmente il principio della retribuzione secondo le prestazioni.

Il valore dell'intervento di revisione delle norme organiche dell'Amministrazione cantonale non è tuttavia da sminuire. Infatti, come lo è la Legge sul personale della Confederazione per le leggi organiche cantonali, le norme relative al personale del Cantone fanno da

esempio per le norme per il personale codificate a livello dei singoli Comuni. Pertanto la nuova LORD, oltre a riguardare in ogni caso i docenti comunali (scuola dell'infanzia, scuole elementari), indirizza spesso anche le condizioni di assunzione, di lavoro e di cessazione del rapporto d'impiego di molti dipendenti comunali.

## 1. ANTEFATTI

L'esame commissionale presentato in questo rapporto è stato preceduto dai seguenti atti amministrativi e politici:

- a) il licenziamento del messaggio n. 6260 del 1° settembre 2009, con il disegno di legge che modifica la legislazione in materia di pubblico impiego che contemplava la revisione della LORD collegata a quella della Legge sugli stipendi degli impiegati dello Stato e dei docenti (LStip) per il tramite dell'introduzione di un sistema di valutazione che avrebbe costituito la base di una retribuzione corrispondente alla prestazione (art. 1c, cpv. 3) e a alla conseguente revisione di parti minori di altre leggi;
- b) l'approvazione del disegno di legge sopramenzionato con il confronto di due rapporti, uno di maggioranza, favorevole, e l'altro di minoranza, contrario, il 23 giugno 2010;
- c) la richiesta di referendum, riuscita;
- d) la bocciatura in votazione popolare del 28 novembre 2010 della Legge uscita dal Parlamento;
- e) la presentazione dell'iniziativa parlamentare presentata nella forma elaborata da Manuele Bertoli e Raoul Ghisletta il 29 novembre 2010;
- f) il licenziamento di un nuovo messaggio n. 6463 il 22 febbraio 2011 in versione ristretta, sostanzialmente ridotta alla sola LORD.

Il nuovo messaggio propone la revisione della LORD e di alcune leggi conseguenti, tralasciando qualsiasi intervento di modifica delle norme di legge sulla retribuzione dei dipendenti, fatta eccezione della norma d'indennizzo nel caso di disdetta del rapporto di lavoro di Direttori di divisione per l'insorgenza di difficoltà nel rapporto con il Direttore del Dipartimento (per esempio in caso di cambiamento del Consigliere di Stato). Il nuovo disegno di legge riprende dunque pari pari quello già approvato il 23 giugno 2010 dal Gran Consiglio nell'ambito del messaggio n. 6260, tranne lo stralcio del capoverso che introduce il principio della retribuzione corrispondente alle prestazioni, sostituito dall'introduzione del principio della promozione della gestione per obiettivi e dall'applicazione di un sistema di valutazione periodica per il personale.

Nel disegno di legge, introdotto dal messaggio n. 6463 del 22 febbraio 2011, concernente la revisione parziale della LORD, i cambiamenti rispetto al testo già approvato con una larga maggioranza dal Parlamento il 23 giugno 2010 sono minimi e si riducono agli articoli di cui ai numeri seguenti:

- I. LORD:
  - i. Art. 1 cpv. 2 e 3 (nuovo): introduzione del principio della gestione per obiettivi.
  - ii. Art. 48 cpv. 3 (nuovo): divieto di cumulo dei congedi per adozione se entrambi i genitori sono dipendenti dello Stato.
- II. Legge organica comunale:  
*nessun cambiamento rispetto alla Legge approvata dal Gran Consiglio il 23 giugno 2010.*

- III. Legge sul Gran Consiglio sui rapporti con il Consiglio di Stato del 17 dicembre 2002:  
*nessun cambiamento.*
- IV. Legge sull'organizzazione giudiziaria del 10 maggio 2006:  
*nessun cambiamento.*
- V. Legge di procedura per le cause amministrative del 19 aprile 1966:  
*nessun cambiamento.*
- VI. Legge sugli stipendi (solo l'art. 18 cpv. 4<sup>bis</sup>):  
*nessun cambiamento.*
- VII. Norme transitorie:  
*nessun cambiamento, salvo lo stralcio delle norme relative alla Legge sugli stipendi.*

In tempi successivi al licenziamento del messaggio n. 6463, è stato recentemente trasmesso dal Consiglio di Stato al Gran Consiglio, in data 24 gennaio 2012, un messaggio aggiuntivo che propone alcune modifiche agli artt. 59 cpv. 4 e 64 per disciplinare i tempi di pensionamento per i docenti, che verrebbe a coincidere, fatto salvo comunque il diritto di chiederne l'anticipo nelle dovute forme, con la fine dell'anno scolastico (31 agosto) nell'anno di compimento del 65.esimo anno di età, dunque in anticipo rispetto alla data di nascita per chi è nato dopo il 31 agosto e in ritardo rispetto alla data di nascita per chi è nato prima del 31 agosto.

## **2. L'ESAME DELLA SOTTOCOMMISSIONE E DELLA COMMISSIONE**

La Sottocommissione cui è stato delegato l'esame di dettaglio del nuovo disegno di legge si è riunita il 13 settembre 2011, il 19 ottobre 2011, il 22 novembre 2011, il 17 gennaio 2012 e il 14 febbraio 2012.

Di fronte a un testo solo formalmente nuovo, salvo le modifiche di principio relative alla retribuzione, che aveva già avuto l'approvazione del Parlamento, sia pure in altra composizione, la Sottocommissione e in seguito la Commissione, si sono naturalmente limitate, sia pure discutendone la prima in modo approfondito, a ritocchi minimi del nuovo (e nello stesso tempo vecchio) disegno di legge proposto con il messaggio n. 6463. D'altra parte il nuovo disegno di revisione della LORD di per sé aveva ricevuto anche il benestare delle organizzazioni del personale, tant'è che esse avevano invano chiesto, nell'imminenza del precedente dibattito parlamentare, la separazione formale dei testi di legge per concentrare l'eventuale referendum solo sulle norme retributive e conservare almeno la parte condivisa della LORD.

Dall'analisi generale, lo scorso autunno 2011 la Commissione ha peraltro estratto l'esame degli artt. 8 cpv. 2 e 14 cpv. 1 per anticiparne la discussione in Parlamento. Vi era infatti la necessità di avere norme legali sufficienti in vista della pubblicazione dei bandi di concorso per l'assunzione di docenti per l'anno scolastico 2012/2013. A seguito di una sentenza del Tribunale cantonale amministrativo, la n. 52.2010.209 del 7 ottobre 2010 conseguente a un ricorso sulle procedure di assunzione dei docenti cantonali per l'anno scolastico 2010/2011, era diventato caduco il criterio della conoscenza delle lingue nazionali per l'assunzione nelle scuole ticinesi quale criterio discriminante. Sulla scorta del rapporto parziale della Commissione del 25 ottobre 2011, il Parlamento ha pertanto già approvato, lunedì 7 novembre 2011, la nuova formulazione dei due artt. 8 cpv. 2 e

14 cpv. 1 che sono entrati in vigore e spiegheranno i loro effetti già nelle procedure di assunzione per l'anno scolastico 2012/2013. Su queste due norme il Parlamento si è dunque già espresso e non deve ritornarvi.

Per quel che riguarda il testo non toccato da questo anticipo, già approvato appunto in buona parte il 23 giugno 2010, sono proposte dalla Sottocommissione, in parte unanimemente e in parte a maggioranza, e fatte proprie dalla Commissione le seguenti modifiche:

- a) all'**art. 1a**, completamento dell'inizio dell'articolo con il testo evidenziato come segue:  
«L'Amministrazione cantonale, *sulla base della Costituzione e della legge ...*», testo ripreso dall'iniziativa parlamentare presentata in forma elaborata da Manuele Bertoli e Raoul Ghisletta.  
Il completamento non è solo di natura formale; era già stato discusso nella Sottocommissione presieduta da Giovanni Merlini in occasione del precedente esame della revisione delle leggi sul pubblico impiego e si basa anche su un parere giuridico formulato dall'allora avv. John Nosedà in sede di esame dell'avamprogetto di tale revisione, secondo cui il compito principale dell'Amministrazione cantonale è l'applicazione delle leggi.
- b) all'**art. 1b**, inserimento di una **nuova lett. b)** (testo evidenziato) come segue:  
«...*valuta le prestazioni dei propri servizi e controlla periodicamente gli obiettivi, collettivi e individuali, che ha loro posto...*», testo pure ripreso dall'iniziativa parlamentare sopracitata.  
La valutazione di una struttura istituzionale non può limitarsi, infatti, a quella dei suoi singoli dipendenti proposta dal cpv. 3 dell'art. 1b, poiché la somma delle stesse non dà ancora la misura della qualità di un servizio. Il buon funzionamento di un servizio dipende certamente dalle competenze personali e dall'impegno di ogni singolo dipendente, che però non bastano. Occorre che si crei una sintonia di tutti verso gli obiettivi enunciati del servizio, e che questa sintonia sia promossa attraverso l'organizzazione del lavoro, il clima di lavoro, la collaborazione dei singoli dipendenti del servizio fra loro e con i superiori, la capacità dirigenziale e l'autorevolezza di questi ultimi e nel contempo la loro attitudine a formare, motivare, aiutare i collaboratori di ogni livello.
- c) all'**art. 1b lett. g)**, inserimento del testo evidenziato come segue:  
«...*favorisce, laddove possibile, l'impiego a tempo parziale...*».  
La limitazione inserita per l'impiego a tempo parziale è motivata dall'esigenza di perlomeno verificare preliminarmente se una funzione può essere veramente svolta a tempo parziale. L'interrogativo si pone almeno nel caso dei funzionari dirigenti, per i quali è stata comunque posta la limitazione della riduzione dell'attività al massimo del 20%, ossia con un minimo da svolgere, perlomeno di regola, dell'80%. Ma la questione può porsi anche nel caso di uffici a stretto contatto con un'utenza permanente, che ha tutto l'interesse ad avere una persona di riferimento stabile e non interlocutori che cambiano a seconda dell'orario giornaliero in cui sono sollecitati, con fastidiosi disagi e contrattamenti per l'utenza.
- d) all'**art. 18 cpv. 1**, stralcio e sostituzione come segue:  
«<sup>1</sup>*I primi sei mesi di servizio d'impiego con lo statuto di nomina sono considerati di prova*».  
La modifica è intesa a mettere sullo stesso piano, per quel che riguarda il periodo di prova, tutti i collaboratori indipendentemente dal loro statuto. Mantenendo la formulazione di cui si propone invece lo stralcio, paradossalmente a un dipendente con

lo statuto di incaricato, dunque con un rapporto di lavoro a tempo determinato, non si applicherebbe il periodo di prova e anche se vi fossero problemi di adeguatezza alla funzione egli potrebbe continuare a lavorare per l'Amministrazione cantonale fino alla scadenza del rapporto stesso. Per contro, a un dipendente che fosse incaricato per ragioni oggettive (per esempio perché il rapporto di lavoro non raggiunge il 50%) e passasse alla nomina dopo vari anni di incarico perché le ragioni oggettive non sussistono più, si applicherebbe ancora il periodo di prova, pur avendo certamente dato buona prova per un lungo tempo durante il suo periodo di incarico.

- e) all'**art. 22 cpv. 1**, aggiunta, come segue, del testo evidenziato:  
«<sup>1</sup>*I dipendenti agiscono in conformità alle leggi e agli interessi dello Stato, svolgendo personalmente il proprio servizio e dedicandovi la loro intera attività lavorativa; durante il tempo di lavoro non possono occuparsi di attività estranee alla funzione*».  
È parso utile introdurre questa limitazione anche perché vi sono segni evidenti che i dipendenti sono spesso sollecitati sul posto di lavoro da richieste che esulano dalla loro precisa funzione e sono attinenti per esempio alla sfera delle loro attività extraprofessionali, sia pure magari di interesse pubblico o generale. E d'altra parte è opportuno ribadire, sia all'interno sia all'esterno dell'Amministrazione, che il tempo di lavoro deve essere destinato in ogni caso ai compiti della funzione e non ad altro.
- f) all'**art. 46 cpv. 1 lett. c)**, estensione con il testo evidenziato come segue:  
«*per il volontariato sociale, per il volontariato svolto nelle colonie e per il congedo gioventù di cui all'art 329e CO, al massimo 8 giorni lavorativi all'anno*».  
L'inserimento è dovuto all'esigenza di regolare possibili malintesi nell'interpretazione del volontariato sociale, appunto nel caso di colonie.
- g) all'**art. 60a cpv. 3**, stralcio e sostituzione del testo evidenziato come segue:  
«<sup>3</sup>*Durante la procedura di disdetta, il dipendente può essere sospeso provvisoriamente provvisoriamente dalla carica se l'interesse dell'Amministrazione o della procedura lo esigono; è applicabile l'art. 38*».  
Modifica di natura formale.

Come già indicato, nel corso del suo esame la sottocommissione e in seguito la Commissione hanno tenuto in considerazione, per quanto condivisibile, anche l'iniziativa parlamentare presentata in forma elaborata il 29 novembre 2010 da Manuele Bertoli e Raoul Ghisletta. Dalla stessa si è infatti tratto, come già indicato:

- a) l'aggiunta «*sulla base della Costituzione e della legge*» all'art. 1a che modifica anche il disegno di legge proposto dal Consiglio di Stato con il suo messaggio;
- b) l'intera lett. b) dell'art. 1b, secondo cui lo Stato «*valuta le prestazioni dei propri servizi e controlla periodicamente gli obiettivi, collettivi e individuali, che ha loro posto*» che riprende il cpv. 3 dell'art. 1b proposto dall'iniziativa.

Infine, direttamente in sede commissionale, è data l'approvazione al disegno di ulteriore modifica della LORD, introdotta con il messaggio aggiuntivo del 24 gennaio 2012, negli artt. 59 cpv. 4 e 64, che fissano in modo inequivocabile al 31 agosto dell'anno del compimento del 65.esimo anno di età la scadenza *ope legis* del rapporto di lavoro con i docenti, sia per quelli che compiono il 65.esimo anno di età prima del 31 agosto, sia per quelli che li compiono dopo. La Commissione prende atto favorevolmente di questa norma che ha l'intento di assicurare, nel corso dell'anno scolastico, la continuità didattica, evitando cambi d'insegnante nel corso dello stesso. Resta inteso che è comunque data la possibilità di anticipare il pensionamento agli anni precedenti secondo le relative

disposizioni, ritenuto che comunque la data per la cessazione del rapporto d'impiego è sempre il 31 agosto.

Si è per contro rinunciato, nella Sottocommissione, rinuncia che la Commissione ha condiviso, a ulteriori modifiche, per esempio riprendendo altri suggerimenti scaturiti in sede di esame da parte della Sottocommissione oppure contenuti nell'iniziativa parlamentare elaborata già citata. Si è ritenuto di considerare in linea di principio come già acquisito quanto votato di questa revisione della LORD dal Parlamento il 23 giugno 2010, con le argomentazioni espresse in merito dal rapporto di maggioranza allestito in quella occasione e in parte, fatto salvo quanto si proponeva nel campo della retribuzione, anche dal rapporto di minoranza, per evitare nuovi possibili confronti su temi già ampiamente dibattuti con tutti gli interlocutori interessati, in particolare anche con le organizzazioni del personale, che costituiscono naturalmente un partner imprescindibile in queste occasioni.

### **3. VALUTAZIONI COMMISSIONALI SUPPLEMENTARI**

Come già indicato in ingresso, al Parlamento è sottoposta una versione monca dell'iniziale progetto di grande riforma organica e strutturale di tutte le normative relative al pubblico impiego nell'Amministrazione cantonale. Non si può non ricordare che contano certamente tutti gli aspetti di un impiego, sia esso privato o pubblico, dunque la qualità del lavoro intesa come modalità di assunzione, elenco dei compiti, obiettivi posti, collaborazione dei colleghi di lavoro, qualità dei dirigenti, possibilità di carriera, locali, disponibilità di strumenti di lavoro, clima di lavoro e quant'altro. Tuttavia un aspetto centrale in un rapporto di lavoro è costituito dalla retribuzione, perlomeno nella misura in cui essa sia da considerare adeguata o non adeguata.

Per quanto riguarda gli aspetti retributivi, la Commissione ritiene pertanto che, pur sciogliendone l'interdipendenza degli stessi con il sistema della valutazione della prestazione, si debba procedere in tempi brevi a una completa revisione, che tenga conto anche dell'evoluzione che è intervenuta anche nei contenuti di talune funzioni, a qualsiasi livello. Certamente, dall'ultima revisione generale delle classificazioni, che risale come detto oramai a una ventina d'anni fa, tutte le funzioni hanno subito importanti evoluzioni. L'introduzione dell'informatica ha certamente svuotato alcune funzioni degli aspetti più ripetitivi, lasciando spazio per attività più di impostazione e di controllo. Le segreterie degli uffici dirigenziali sono passate da funzioni di mera trascrizione di testi, che ora vengono redatti e formattati direttamente da qualsiasi funzionario dirigente fino ai più alti livelli, o di semplice smistamento della corrispondenza a funzioni di gestione e di coordinamento degli impegni dei funzionari dirigenti. Con le ripetute deleghe di competenze alcune funzioni hanno gradualmente assunto responsabilità sempre più elevate che devono essere adeguatamente retribuite. Anche il trasferimento di molte competenze dalla Confederazione al Cantone ha comportato l'aumento di responsabilità di taluni uffici che sono chiamati sul piano cantonale ad applicare direttamente il diritto federale. Ma non è escluso anche il caso inverso, in cui funzioni di un certo livello venti anni fa abbiano perso nel frattempo molto del loro significato e conseguentemente non debbano più essere retribuite allo stesso livello. Per queste e altre ragioni una revisione generale delle classificazioni si impone al più presto.

#### 4. CLASSIFICAZIONE DI ATTI PARLAMENTARI

L'evasione, con il relativo rapporto, del messaggio n. 6463 si confronta con una serie di oggetti ancora pendenti relativi alle normative sul pubblico impiego:

- a) **Iniziativa parlamentare del 24 febbraio 2003** presentata nella forma generica da Graziano Pestoni (ripresa da Chiara Orelli Vassere), *Modifica della LORD (limitare i mandati attribuiti dallo Stato, poiché strumento confuso dal profilo delle assicurazioni sociali, poco trasparente e in contrasto con lo spirito delle norme che regolano il pubblico impiego)*:

La Commissione e per essa prima la Sottocommissione, in assenza anche di un rapporto in merito del Consiglio di Stato, che è sollecitato a presentarlo, non sono entrate nel merito di questa iniziativa.

- b) **Messaggio n. 5926 del 15 maggio 2007**, *Rapporto del Consiglio di Stato sulla mozione del 29 gennaio 2007 di Raoul Ghisletta e cofirmatari "Taglio al clientelismo e alle raccomandazioni nelle assunzioni pubbliche"*:

La Commissione e per essa prima la Sottocommissione, aderendo alle conclusioni del rapporto del Consiglio di Stato, propongono che la mozione sia **respinta**.

- c) **Messaggio n. 6084 del 18 giugno 2008**, *Rapporto del Consiglio di Stato sull'iniziativa parlamentare del 17 settembre 2007 presentata nella forma elaborata da Francesco Cavalli e cofirmatari "Modifica dell'art. 7 della Legge sugli stipendi degli impiegati dello Stato e dei docenti (stipendio iniziale)"*:

La Commissione e per essa prima la Sottocommissione non sono entrate nel merito del messaggio e della relativa iniziativa su cui esso si esprime perché non è materia di revisione della LORD. L'esame del messaggio è pertanto **rinvitato**.

- d) **Iniziativa parlamentare del 29 novembre 2010** presentata nella forma elaborata da Manuele Bertoli e Raoul Ghisletta (ripresa da Chiara Orelli Vassere), *Per la riforma della LORD condivisa dal Gran Consiglio*:

La Commissione e per essa prima la Sottocommissione hanno esaminato l'iniziativa parallelamente alla discussione del messaggio in esame, come già indicato in quanto precede, e ne hanno accolto gli elementi che hanno ottenuto l'approvazione. L'iniziativa era peraltro già considerata parzialmente evasa con la presentazione del messaggio n. 6463 qui in esame.

L'iniziativa è pertanto da considerare pienamente **evasa**.

- e) **Iniziativa parlamentare del 13 dicembre 2010** di Raoul Ghisletta e cofirmatari per il gruppo PS (ripresa da Chiara Orelli Vassere), *Modifica dell'art. 8 della LORD*:

La Commissione ha esaminato l'iniziativa nell'ambito del rapporto parziale 1 del 25 ottobre 2011, approvato dal Parlamento con le relative modifiche di legge il 7 novembre 2011.

L'iniziativa è pertanto da considerare come **evasa**.

- f) **Messaggio n. 6502 del 14 giugno 2011**, *Rapporto del Consiglio di Stato sull'iniziativa parlamentare del 23 giugno 2010 presentata nella forma elaborata da Gabriele Pinoja e cofirmatari, "Modifica dell'art. 23 cpv. 1 della LStip (remunerazione durante la malattia e l'infortunio non professionali)"*:

La Commissione e per essa prima la Sottocommissione non sono entrate nel merito del messaggio e della relativa iniziativa su cui esso si esprime perché non è materia di revisione della LORD. L'esame è pertanto **rinvitato**.

## 5. CONCLUSIONI

La Commissione e per essa prima la Sottocommissione apposita ribadiscono che è prevalsa la volontà, nell'esame del messaggio, di non modificare più dello stretto necessario il contenuto della proposta governativa di revisione della LORD e di alcune leggi collegate. Si tratta infatti di concludere il lungo iter, che ha comportato il coinvolgimento di tutte le parti interessate, in particolare delle organizzazioni del personale, e che ha portato alla prima revisione del sistema di leggi sull'impiego pubblico, poi naufragato in votazione popolare anche per gli aspetti unanimemente condivisi, per l'opposizione referendaria all'introduzione della retribuzione del personale secondo le prestazioni. Su questa parte del sistema ritiene, al di là di divergenze su aspetti puntuali che si sono manifestate in seno sia alla Sottocommissione sia alla Commissione, che vi possa essere una larga convergenza delle forze politiche che giustamente, per le ragioni già dette in ingresso, considerano importanti le normative cantonali sul pubblico impiego.



Per quanto precede, la Commissione ritiene dunque di poter raccomandare, con le modifiche da essa introdotte rispetto al disegno di legge originale, l'approvazione del disegno di legge allegato al rapporto commissionale, comprensivo delle modifiche introdotte con il messaggio aggiuntivo del 24 gennaio 2012.

Per la Commissione gestione e finanze:

Christian Vitta, relatore  
Bacchetta-Cattori - Badasci - Bignasca A. -  
Branda - Brivio - Caimi - Chiesa - Dadò -  
Foletti - Gianora - Guidicelli - Lurati S. -  
Orelli Vassere - Savoia - Solcà



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;
- visto il rapporto 3 aprile 2012 n. 6463 R / 6463A R della Commissione della gestione e delle finanze,

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

#### **I.**

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

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

	<b>Articolo 1a (nuovo)</b>
<b>Funzione</b>	L'Amministrazione cantonale, sulla base della Costituzione e della legge: <ul style="list-style-type: none"><li>a) rende esecutive le decisioni del Consiglio di Stato e applica le direttive dei Direttori di Dipartimento;</li><li>b) fornisce supporto, assistenza e consulenza tecnica al Consiglio di Stato e ai Direttori di Dipartimento per l'adozione delle decisioni politiche;</li><li>c) fornisce servizi e prestazioni di qualità e in modo efficiente al cittadino, ad enti e associazioni privati e ad altri enti pubblici.</li></ul>

#### **Capitolo III (nuovo) - Politica del personale**

	<b>Articolo 1b (nuovo)</b>
<b>Obiettivi e strumenti</b>	Lo Stato promuove la qualità, l'efficacia e l'efficienza dei propri servizi; a tale scopo: <ul style="list-style-type: none"><li>a) attua una politica del personale fondata sul conseguimento di obiettivi collettivi e individuali;</li><li>b) valuta le prestazioni dei propri servizi e controlla periodicamente gli obiettivi, collettivi e individuali, che ha loro posto;</li><li>c) favorisce lo sviluppo professionale dei titolari delle funzioni pubbliche;</li><li>d) rende attrattiva la funzione pubblica così da stimolare una collaborazione durevole di personale qualificato;</li><li>e) concretizza il sistema di indicatori relativo al carico di lavoro degli impiegati;</li><li>f) realizza indagini periodiche sul clima di lavoro e sulla soddisfazione dell'utenza;</li><li>g) favorisce, laddove possibile, l'impiego a tempo parziale.</li></ul>

## Principi

### Articolo 1c (nuovo)

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

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

- a) rendere attrattivo l'impiego presso l'Amministrazione;
- b) considerare le esigenze dei collaboratori, promovendo nel contempo il loro sviluppo professionale, la motivazione, il coinvolgimento, la mobilità e la polivalenza;
- c) favorire lo sviluppo delle capacità gestionali dei funzionari dirigenti;
- d) garantire un trattamento salariale adeguato a tutti 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.

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

## Consultazione delle organizzazioni del personale

### Articolo 1d (nuovo)

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

<sup>2</sup>Consulta il personale, tramite le sue organizzazioni:

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

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

## Capitolo IV - Assunzione

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

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

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

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

### Articolo 3 cpv. 1 e 3

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

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

### Articolo 5

#### IV. Persone disabili

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

### Articolo 5a (nuovo)

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

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

### 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

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

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

<sup>4</sup>Abrogato

<sup>5</sup>Abrogato

3) **Somma di riscatto**

**Articolo 9**

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) e 6 (nuovo)**

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

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

<sup>4</sup>Il 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.

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

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

**Articolo 12 cpv. 3 e 4**

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

<sup>4</sup>In casi eccezionali l'autorità di nomina può prescindere dalla pubblicazione del concorso e procedere direttamente all'assunzione, ma ne deve dare una volta all'anno informazione alla Commissione della gestione e delle finanze del Gran Consiglio; 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. c) e cpv. 2**

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

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

<sup>2</sup>*Abrogato*

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

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

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

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

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

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

<sup>1</sup>*Abrogato*

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

## **Capitolo V - Regime del rapporto di impiego**

### **Articolo 18 cpv. 1 e 4**

<sup>1</sup>I primi sei mesi di servizio sono considerati di prova. Per i docenti il periodo di prova è di un anno scolastico.

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

### **Articolo 18a (nuovo)**

#### **Trasferimento e assegnazione ad altra funzione**

<sup>1</sup>Se le esigenze 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.

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

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

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

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

- Articolo 19**
- B. Rapporti speciali** 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.
- l) Collaboratori Personali**

## Capitolo VI - Valutazione periodica

## Capitolo VII - Doveri del dipendente

### Articolo 22 cpv. 1

<sup>1</sup> I dipendenti agiscono in conformità alle leggi e agli interessi dello Stato, svolgendo personalmente il proprio servizio e dedicandovi la loro intera attività lavorativa; durante il tempo di lavoro non possono occuparsi di attività estranee alla funzione.

### Articolo 26

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

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

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

<sup>4</sup> *Abrogato*

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

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

<sup>3</sup> *Abrogato*

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

### Articolo 29a (nuovo)

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

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

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

## Capitolo VIII - Violazione dei doveri di servizio

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

<sup>1</sup>Le 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*

<sup>2</sup>*Abrogato*

### Articolo 34 cpv. 3 e 4 (nuovo)

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

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

### Articolo 35

*Abrogato*

### Articolo 38 cpv. 1

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

## Capitolo IX - Diritti del dipendente

- |                     |  |
|---------------------|--|
| <b>A. Stipendio</b> | <b>Articolo 40a (nuovo)</b><br>I dipendenti percepiscono, per l'attività prestata, lo stipendio, i supplementi e le indennità previsti dalla legge sugli stipendi e dai regolamenti. |
| <b>B. Vacanze</b>   | <b>Articolo 41</b><br><i>Marginale</i>   |
|                     | <b>Articolo 42 cpv. 4</b><br><sup>4</sup> <i>Abrogato</i>  |

**C. Protezione delle donne in gravidanza**

**Articolo 45**

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

**D. Congedi pagati**

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

<sup>1</sup>I 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, per il volontariato svolto nelle colonie 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.

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

<sup>3</sup>I 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**

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

<sup>2</sup>*Abrogato*

#### **Articolo 50**

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

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

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

#### **Articolo 51**

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

*Marginale*

#### **Articolo 52**

##### **L. Diritti sindacali**

*Marginale*

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

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

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

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

### **Articolo 53 cpv. 1, 3, 4 e 5 (nuovo)**

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

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

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

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

## **Capitolo X - Formazione professionale**

### **Articolo 54 cpv. 2, 3 e 4 (nuovo)**

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

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

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

## **Capitolo XI - Previdenza e assicurazioni**

## **Capitolo XII - Cessazione del rapporto d'impiego**

### **Articolo 58 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 59 cpv. 4**

<sup>4</sup>Il rapporto d'impiego dei docenti cessa di regola il 31 agosto; le eccezioni sono stabilite dal regolamento.

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

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

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

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

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

**Articolo 60a (nuovo)**

**II) Procedura**

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

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

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

**Articolo 61**

**III) Prestazioni dello Stato**

*Marginale*

**Articolo 62**

**IV) Piano sociale**

*Marginale*

**Articolo 63**

*Abrogato*

## **Articolo 64**

<sup>1</sup>Il rapporto di impiego cessa per limite d'età fra i 60 e i 65 anni.

<sup>2</sup>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 Lcpd.

<sup>3</sup>Il rapporto d'impiego cessa in ogni caso nell'anno di compimento dei 65 anni:

- a) per gli impiegati alla fine del mese in cui raggiungono questo limite di età;
- b) per i docenti il 31 agosto.

<sup>4</sup>Per sciogliere il rapporto d'impiego prima del compimento dei 65 anni di età devono essere osservati i termini di preavviso prescritti dall'art. 59.

<sup>5</sup>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 di età.

## **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**

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

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

<sup>3</sup>Il ricorso contro la decisione di disdetta non ha effetto sospensivo.

<sup>4</sup>Rimane riservata l'applicazione dell'art. 69 della Legge di procedura per le cause amministrative in caso di disdetta ingiustificata.

### **Articolo 67**

#### **C. Ricorso al Tribunale cantonale amministrativo**

*Abrogato*

### **Articolo 71 cpv. 2, cpv. 4 (nuovo)**

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

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

### **Articolo 73 cpv. 2**

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

### **Articolo 74 cpv. 2 e 4**

<sup>2</sup>*Abrogato*

<sup>4</sup>*Abrogato*

### **Articolo 75 cpv. 1**

<sup>1</sup>Lo 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.

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

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

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

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

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

### **Articolo 84**

*Abrogato*

## **II.**

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

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

Non possono assumere la carica di municipale:

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

### III.

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

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

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

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

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

<sup>3</sup>*Abrogato*

#### **Il consulente giuridico del Gran Consiglio**

#### **Articolo 161a (nuovo)**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### IV.

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

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

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

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

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

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

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

#### V.

La Legge di procedura per le cause amministrative del 19 aprile 1966 è 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. 4<sup>bis</sup> (nuovo)**

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

## **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. - PUBBLICAZIONE ED ENTRATA IN VIGORE**

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

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