

Messaggio

numero

7181

data

11 aprile 2016

Dipartimento

FINANZE E ECONOMIA

Concerne

Revisione totale della Legge sugli stipendi degli impiegati dello Stato e dei docenti (LStip)

Signor Presidente,
signore e signori deputati,

con il presente Messaggio, vi sottoponiamo la proposta di revisione totale della Legge sugli stipendi (LStip) dei dipendenti dell'Amministrazione cantonale.

L'attuale legge risale al 1954 e nel frattempo ha subito più di 90 modifiche parziali. Essa risulta vetusta in numerosi articoli e parzialmente disomogenea. La revisione oggetto di questo Messaggio ha quindi lo scopo di modernizzare e aggiornare la legge, proponendo in particolare delle modifiche sostanziali al modello salariale.

Le principali innovazioni proposte in ambito di politica salariale riguardano:

- L'introduzione di un nuovo modello salariale con una nuova scala stipendi.
- L'utilizzo di un metodo analitico per valutare le funzioni degli impiegati al fine di garantire maggiore equità interna.
- La riduzione da circa 560 a 380 funzioni amministrative e da 123 a 38 funzioni docenti con le relative semplificazioni delle carriere che prevedono unicamente l'evoluzione retributiva mediante aumenti annuali e l'abbandono delle classi alternative e tra parentesi.

È importante rilevare che per i dipendenti è prevista una norma transitoria che stabilisce il principio secondo il quale, con la modifica di legge, l'ultimo stipendio percepito dal collaboratore rimane confermato nel suo ammontare: diritto questo acquisito anche nel caso di una possibile ricollocazione in una classe di stipendio inferiore in base alla nuova valutazione delle funzioni. La nuova scala degli stipendi non comporterà pertanto, in altri termini, riduzioni di salario per nessun impiegato già in servizio al momento dell'entrata in vigore della nuova legge.

Il nuovo sistema, dopo che si è proceduto a un'importante riforma della Legge sull'ordinamento degli impiegati dello Stato e dei docenti (LORD), costituisce un nuovo tassello della politica del personale. Si vuole in particolare agire positivamente sulla motivazione dei dipendenti, evitando appiattimenti e migliorando la trasparenza della politica retributiva.

1. CONTESTO

Il Messaggio 6260 del 1. settembre 2009 proponeva al Gran Consiglio l'adozione di una modifica parziale di LORD e LStip. Il tema centrale riguardava la modifica della LStip con la proposta di introdurre una nuova scala stipendi per gli impiegati (per i docenti si prevedeva il mantenimento della scala stipendi attuale) basata sui seguenti criteri di base:

- La valutazione analitica delle funzioni per gli impiegati con l'obiettivo di creare una gerarchia delle funzioni, garantendo nel contempo un'equità di trattamento salariale di base. Sulla base di un modello di riferimento costituito da numerosi criteri che servono a caratterizzare una funzione e sulla loro ponderazione, si voleva sostituire il sistema di valutazione attuale basato su una valutazione e un confronto di tipo empirico, con un modello analitico. Il modello proponeva una scala stipendi nella quale ogni funzione veniva inserita in una classe, eliminando l'attuale concetto di classi alternative e classi tra parentesi che rendono l'attuale scala stipendi poco trasparente.
- L'evoluzione salariale doveva essere legata alla prestazione del singolo, mediante il conferimento di aumenti salariali percentuali graduati su detta prestazione. Sarebbe rimasta una parte di scala stipendi ad aumenti fissi per le funzioni di classe più basse, ma sarebbe stato tolto l'automatismo che attualmente fa sì che lo scatto salariale venga conferito a prescindere dalla prestazione del singolo.

Il dibattito parlamentare svolto nel 2010 fece emergere una condivisione generalizzata rispetto alla necessità di fondare la gerarchia delle funzioni su una valutazione di tipo analitico, ma rivelò una divergenza di vedute sull'opportunità di introdurre il principio del merito per quanto riguardava l'evoluzione salariale dei dipendenti.

L'oggetto, accettato dal Gran Consiglio il 23 giugno 2010, non venne accolto in votazione popolare del 30 novembre 2010.

La votazione che ha fatto cadere la proposta non ha pertanto risolto il problema di una scala stipendi, quella attuale, che mostra dei chiari segni di obsolescenza, che risulta di difficile comprensione ai non addetti ai lavori e che dà poche possibilità al Consiglio di Stato di operare scelte di politica salariale.

Nel Messaggio 6463 del 22 febbraio 2011 con il quale il Consiglio di Stato ha deciso di presentare le modifiche alla LORD così come definite dal Gran Consiglio e che non erano state oggetto della campagna referendaria, si accenna al problema della scala stipendi attuale ribadendo che rimane la necessità di dotarsi di un sistema salariale equo e fondato su una valutazione analitica delle funzioni. Nel Messaggio si indicava come non fosse possibile semplicemente mutuare la scala stipendi proposta con il Messaggio 6260 sia per dei motivi tecnici sia per dei motivi di sostenibilità finanziaria.

L'intento perseguito dal Consiglio di Stato è stato pertanto l'elaborazione di una nuova proposta di modello salariale, estesa anche ai docenti, mantenendo il principio della neutralità finanziaria a medio termine e nel contempo contribuendo ad aumentare l'attrattività della funzione pubblica cantonale.

2. OGGETTO DELLA RIFORMA

L'attuale sistema di remunerazione è caratterizzato da elementi di particolare rigidità, legati ad un metodo di valutazione delle funzioni rivelatosi ormai obsoleto, e da automatismi (aumenti annuali di stipendio, avanzamenti nelle classi alternative, promozioni

in classe tra parentesi) di difficile comprensione ai non addetti ai lavori e poco conosciuti dai medesimi dipendenti. Oltre a ciò si constata come la scala stipendi attuale, visto che prevede dei percorsi di carriera salariale molto brevi (tra 10 e 15 anni per arrivare dal minimo al massimo salariale della funzione), ha generato la creazione di funzioni ad-hoc volte a permettere la continuazione di una carriera salariale una volta raggiunto il massimo salariale della propria funzione.

Il Consiglio di Stato intende aggiornare questo sistema, promuovendo i seguenti principi:

- A ogni funzione è attribuita a una sola classe di stipendio (1 classe per 1 funzione), evitando l'estensione di una funzione su più classi.
- L'introduzione, per gli impiegati, della valutazione analitica delle funzioni per tutte le attribuzioni di classi di stipendio alle singole posizioni.
Per i docenti non è stata attuata questa valutazione analitica, ritenuto che la distinzione salariale odierna è già sufficientemente rappresentativa delle differenze in termini di oneri e competenze tra i diversi ordini scolastici; si è quindi proceduto ad inserire l'attuale stipendio nella nuova scala salariale, adottando alcuni correttivi tecnici che saranno in seguito evidenziati.
- Il mantenimento della logica degli aumenti annuali predefiniti, ma con la novità di poterli bloccare nel caso di prestazioni insufficienti (simile al concetto applicato attualmente per i passaggi nelle classi alternative).
- L'introduzione della logica dei livelli di esperienza rappresentativi dei diversi momenti nella carriera di un impiegato, così da poter modulare meglio la definizione di salario iniziale.
- La diversificazione dell'intensità degli aumenti annuali in funzione dei livelli di esperienza così da consentire un'evoluzione salariale più attrattiva nei primi anni di attività rispetto agli ultimi anni di carriera, secondo una logica più affine all'evoluzione delle competenze professionali individuali, che sono più rapide nei primi anni di attività e si stabilizzano nel tempo.
- La neutralità finanziaria nel medio termine dell'impatto della riforma.
- L'inserimento in classe di stipendio della maggior parte di funzioni attualmente classificate come classi speciali (p.es. direttori di divisione, Cancelliere, ecc.).
- L'applicazione del modello salariale anche ai docenti e l'abolizione della definizione del salario in funzione del titolo di studio laddove l'abilitazione è richiesta come criterio di assunzione. In questi casi, se il docente ha conseguito l'abilitazione, il suo salario non sarà più dipendente dal titolo di studio disciplinare (master, bachelor, ecc.), mentre che negli altri casi, segnatamente per i docenti delle scuole professionali rette dal diritto federale, essendo l'abilitazione organizzata "en emploi" sono stati mantenuti i principi vigenti.

3. IL MODELLO SALARIALE ATTUALMENTE IN VIGORE

L'attuale politica di remunerazione è fondata su una classificazione delle funzioni secondo il principio del confronto interno effettuato sulla base di valutazioni empiriche. Vi sono 30 classi di stipendio di cui solo 29 sono effettivamente utilizzate. Infatti le prime 9 non sono definite, mentre la classe 39, riservata a suo tempo ai segretari di concetto dei dipartimenti, è utilizzata unicamente quale base di calcolo per la determinazione dell'onorario dei Consiglieri di Stato e dei magistrati.

I dipendenti dello Stato sono attualmente ripartiti in circa 683 funzioni diverse (560 per gli impiegati, 123 per i docenti): una funzione può attualmente situarsi in più classi di stipendio, secondo criteri in parte soggettivi ed essenzialmente legati ai titolari di queste funzioni.

La scala stipendi è definita per ciascuna classe in aumenti: ve ne sono 10 fino alla classe 27 e si arriva fino a 15 per la classe 38.

Lo scarto tra il minimo e il massimo delle diverse carriere salariali previste per le singole funzioni non presenta una progressione matematica logica.

La politica remunerativa attualmente applicata consta di due componenti: il salario di base e in certi casi delle indennità aggiuntive.

Gli stipendi sono inoltre indicizzati all'evoluzione del rincaro, se riconosciuto, e vengono aumentati automaticamente con l'inizio dell'anno solare.

Gli aumenti annuali, conferiti ogni 12 mesi all'1.1. di ogni anno, sono del tutto automatici e pertanto non dipendono dal livello delle prestazioni fornite dai dipendenti.

Le funzioni iscritte in classi alternative (alla stessa funzione sono attribuite più classi: ad esempio 13 -19) evolvono da una classe all'altra di principio in funzione delle prestazioni fornite oppure in base a criteri definiti all'interno di direttive settoriali. Il passaggio nella classe alternativa avviene, salvo per i docenti, secondo le stesse condizioni temporali rispetto agli aumenti e all'indicizzazione.

A ciò si aggiunge la gestione delle classi tra parentesi, conferite anch'esse, salvo per i docenti, a inizio anno solare.

Questa politica remunerativa ha portato alla seguente situazione:

- a) Gli aumenti annuali avvengono in modo automatico lasciando uno spazio estremamente esiguo per differenziare gli stipendi secondo le prestazioni fornite, indipendentemente dalla qualità delle prestazioni dell'Amministrazione cantonale.
- b) Gli aumenti annuali automatici e la breve carriera salariale (10-15 anni) hanno portato il 60 % circa dei dipendenti e il 40 % dei docenti a collocarsi al massimo della loro carriera salariale: le remunerazioni di questi dipendenti sono quindi di fatto bloccate a questo livello, fatte salve l'indicizzazione e eventuali promozioni in funzione superiore.
- c) Con l'attuale modello retributivo la quasi totalità dei collaboratori si troverà a breve termine al massimo della rispettiva carriera salariale. Appare quindi necessario esaminare un nuovo approccio nell'evoluzione salariale tale da non esaurire troppo rapidamente le possibilità di motivazione offerte dal salario. In mancanza di alternative, in questi ultimi anni si è potuto riscontrare un sempre più marcato ricorso, di per sé improprio, a modifiche di classificazione di funzioni al fine di migliorarne il livello retributivo.
- d) L'attuale politica remunerativa, caratterizzata da eccessivi automatismi, restringe il campo d'azione nella gestione delle risorse umane.

Sulla base di queste constatazioni e per consentire il raggiungimento degli obiettivi perseguiti con la modifica della LORD entrata in vigore a metà del 2012, il Consiglio di Stato propone una nuova politica remunerativa.

4. IL NUOVO MODELLO SALARIALE

Il progetto ha necessitato di contributi tecnici da parte sia del personale interno all'Amministrazione, sia di consulenti esterni che hanno potuto apportare competenze aggiuntive: provata esperienza su progetti simili svolti a livello di altre amministrazioni pubbliche o para-pubbliche e nell'ambito della modellizzazione matematica, atta quest'ultima a garantire la coerenza logica dei modelli adottati.

I concetti sviluppati si indirizzano a tutto il personale dell'Amministrazione cantonale. Si osserva che per quanto attiene in particolare ai docenti, sono state debitamente considerate le specifiche indicazioni del Dipartimento dell'educazione, della cultura e dello sport; per quanto riguarda invece la magistratura si è tenuto conto delle riflessioni in corso presso il Dipartimento delle istituzioni per quanto concerne il progetto Giustizia 2018, che dovrebbe anche comportare una riforma al modello retributivo dei magistrati.

4.1 Il nuovo modello salariale per gli impiegati

Per definire il nuovo modello salariale si è cercato di tener conto di elementi di natura diversa:

- della modifica sostanziale della piramide delle età, dovuta all'invecchiamento della popolazione, non compensata numericamente dalle generazioni più giovani. Questo fenomeno comporta un potenziale rischio di perdita di attrattività sui giovani al momento in cui sarà necessario sostituire la generazione attuale dei cinquantenni.

Occorre quindi già ora immaginare uno scenario che ci porti nel prossimo decennio a considerare un numero potenzialmente ridotto di giovani contesi dal mercato del lavoro. La funzione pubblica si troverà presumibilmente in una situazione sostanzialmente diversa rispetto ad oggi, ossia in concorrenza più marcata con il privato per avere le leve migliori. La difficoltà di reclutamento che si riscontra attualmente per le funzioni tecniche più specializzate e per le funzioni dirigenti potrebbe estendersi anche ad altre funzioni;

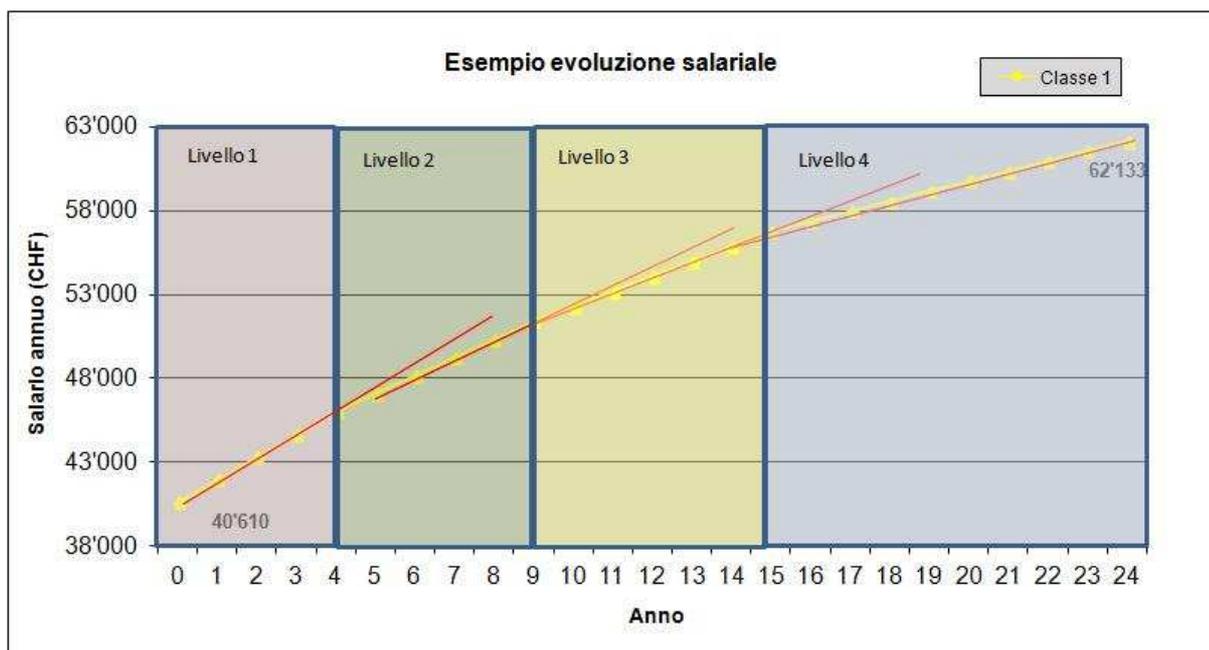
- dell'attuale bassa attrattività dei livelli salariali rispetto al mercato esterno per le funzioni dirigenti più elevate, tenuto conto del fatto che le attese e le pressioni su questa categoria di funzionari diventano sempre maggiori;
- del mantenimento dell'attrattiva del sistema per le funzioni più basse, già attualmente remunerate in modo adeguato e a volte migliore rispetto al settore privato.

Il modello salariale proposto si sviluppa sugli assi seguenti:

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

Il grafico sottostante mostra l'evoluzione salariale secondo il modello proposto (aumenti variabili) per una funzione della classe 1. Tutte le altre classi di funzione evolvono secondo lo stesso principio. Il salario varia in modo più importante a inizio carriera (da 0 a 5 anni) e un po' meno nei livelli successivi (cfr. scala stipendi allegata).

Le linee rosse mostrano la variazione dell'aumento salariale tra uno scatto e l'altro. Più la linea rossa è ripida, più importante sarà la progressione salariale.



Il nuovo modello, pur essendo basato sul principio della neutralità finanziaria, ha l'ambizione di voler essere comunque più attrattivo per i dipendenti. Al fine di paragonare le possibilità di evoluzione salariale offerte ai collaboratori nel nuovo sistema occorre confrontare il posizionamento dei collaboratori nella classe salariale attuale e nella classe salariale prevista nel nuovo sistema in base alla valutazione analitica della funzione.

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



Il calcolo ha prodotto la situazione riportata nella tabella seguente:

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

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

Il passaggio al nuovo sistema prevede che nessun impiegato abbia una diminuzione del proprio stipendio, come definito nella norma transitoria, art. 41.

4.2 Il nuovo modello salariale per i docenti

Il Consiglio di Stato ha ritenuto opportuno proporre un'unica scala salariale per docenti e impiegati, per coerenza con la situazione attuale, per semplificare la gestione amministrativa del personale e per evitare di creare una distinzione tra queste due categorie di dipendenti dello Stato. Ciò implica per i docenti la sostanziale replica di alcune regole descritte in precedenza, con alcune eccezioni.

Si è innanzitutto perseguito il principio "una funzione = 1 classe di stipendio", facendo decadere quindi le classi alternative e fra parentesi. Si è pure mantenuta la progressione del singolo scatto come per il personale amministrativo. L'inserimento dei docenti attualmente in carica nella nuova classe salariale di riferimento prevede, come per gli impiegati, il riconoscimento dell'aumento annuale immediatamente superiore tale da garantire un salario uguale o maggiore all'attuale.

Per contro, sono previste delle modalità diverse per quanto concerne l'inserimento dei docenti al primo impiego nella nuova scala stipendi; questo è dovuto alla scelta di adottare anche per i docenti un modello concepito per tutto il personale dell'Amministrazione cantonale.

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

Questo meccanismo permette di garantire la neutralità finanziaria sul medio termine, grazie in particolare alla distribuzione della carriera su un maggior numero di anni rispetto all'attuale; d'altra parte, l'attuale demografia è caratterizzata dall'elevato numero di docenti che superano 50 anni e che saranno sostituiti da personale a inizio carriera, ciò che permette di contenere la spesa.

4.3 I magistrati

Gli onorari dei magistrati sono regolati da una specifica legge per cui il nuovo modello salariale non si applica a questa particolare tipologia di dipendenti dello Stato.

Attualmente il loro salario è fissato in base a una percentuale applicata al massimo della classe 39 della scala stipendi dei dipendenti dello Stato; il magistrato appena eletto, come il magistrato di lunga data, percepiscono lo stesso salario indipendentemente dall'esperienza acquisita.

Questo modello retributivo è attualmente al centro di riflessioni nell'ambito del progetto Giustizia 2018 condotte in particolare dal Dipartimento delle istituzioni. Ne consegue che eventuali riforme di questo modello non possono essere condotte nell'ambito del presente Messaggio.

In questa sede ci si limita quindi, mantenendo inalterati gli attuali onorari, a modificare la legge sugli onorari dei magistrati conseguentemente al fatto che il riferimento alla scala attuale per la determinazione dello stipendio viene soppresso.

5. CONFRONTO FRA SISTEMA ATTUALE E SISTEMA PROPOSTO PER GLI IMPIEGATI E PER I DOCENTI

Il confronto proposto tra i due sistemi considera due ambiti: gli aspetti caratterizzanti il modello salariale e le implicazioni a livello finanziario.

5.1 Caratteristiche di sistema

La tabella sottostante sintetizza gli elementi principali che concernono il sistema attuale e quello proposto per la categoria degli impiegati e dei docenti. Le simulazioni hanno riguardato un campione di 4933 funzionari, rispettivamente 2790 docenti e il periodo di simulazione si è esteso su 10 anni senza indicizzazione della griglia salariale.

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

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

equità nello sviluppo della carriera salariale tra le differenti funzioni. Infatti nell'attuale modello il differenziale salariale tra l'evoluzione minima e massima di una carriera salariale delle differenti funzioni oscilla tra il 19 % ed il 41 %, mentre che nel nuovo modello questo differenziale si attesta tra il 53 % e il 63 %. Ciò consente di rendere sostanzialmente equivalenti tra le varie funzioni le aspettative di evoluzione di carriera salariale. Da rilevare inoltre che, per quanto concerne la durata delle carriere salariali, nel nuovo modello tutte le nuove funzioni prevedono 24 aumenti variabili all'interno di 4 livelli d'esperienza.

Ulteriore elemento degno di nota è il fatto che nessun impiegato e nessun docente si vedrà ridurre il proprio salario: tra gli impiegati, lo 0.5 % ca. vedrà il proprio salario aggiustato per raggiungere il minimo della classe salariale, mentre che per i docenti il 4.8% ca. Per i casi, pari all'1.8 % circa degli impiegati, in cui il livello retributivo è al di sopra del massimo della nuova griglia salariale, verrà mantenuto lo stipendio invariato in virtù della norma transitoria.

La nuova griglia salariale permette di integrare nelle nuove classi salariali una settantina di impiegati che sono attualmente collocati in classe speciale e che percepiscono un salario fisso senza possibilità di evoluzione. Nel nuovo sistema esisteranno, in numero relativamente esiguo, ancora impiegati con contratti speciali a stipendio fisso (soprattutto alcune funzioni in ambito medico).

Le pratiche attuali in materia d'assunzione, che prevedono la definizione dello stipendio iniziale in funzione del livello di esperienza e, per i docenti ad eccezione di quelli delle scuole professionali rette dal diritto federale, del possesso o meno dell'abilitazione, saranno mantenute anche con il nuovo modello.

Evidentemente, per garantire un'evoluzione della massa salariale coerente con il principio di neutralità finanziaria stabilito dal Governo, sarà necessaria un'applicazione rigorosa dei criteri per definire l'inserimento retributivo dei neoassunti.

5.2 Impatto finanziario

L'evoluzione dinamica della massa salariale degli impiegati è caratterizzata principalmente da tre elementi: i dipendenti ancora in carriera salariale, i dipendenti al massimo retributivo e il personale uscente sostituito con nuovi assunti collocati in una fascia retributiva di norma inferiore. Quest'ultimo fattore, considerata l'attuale demografia del personale e le caratteristiche del modello adottato, determina una sostanziale stabilità dell'evoluzione della massa salariale nel periodo di riferimento.

Per gli impiegati, la simulazione dell'evoluzione decennale (2016-2026) della massa salariale basata sul sistema attuale (simulazione effettuata sulla base dell'organico in essere al 31.12.2015 e considerando nessuna indicizzazione del rincaro) mostra un'evoluzione media pari a -0.14 %.

Per i docenti è stata effettuata un'analoga simulazione su dieci anni basata sull'organico in essere nel periodo 2012-2014. Inoltre, per simulare l'effetto finanziario conseguente alle uscite e alle entrate dei docenti, si è considerata la media di pensionamenti degli ultimi 5 anni per fascia di età e per sesso come pure si è tenuto conto dove possibile del genere. Dall'analisi risulta un'evoluzione media della massa salariale pari a + 0.13 %.

Questi valori rappresentano la base di riferimento per effettuare il confronto con il nuovo modello salariale, al fine di verificarne la neutralità finanziaria.

Con gli stessi criteri si è proceduto a simulare l'evoluzione della massa salariale con il nuovo modello, sia per gli impiegati sia per i docenti.

Per i primi è risultata un'evoluzione pari a -0.38 % (0.24 % in meno rispetto all'attuale modello), mentre che per i docenti l'evoluzione si è attestata a + 0.14 % (superiore dello 0.01 % rispetto all'attuale modello).

Si può pertanto concludere che per entrambe le categorie di dipendenti vi è una sostanziale neutralità dell'evoluzione della massa salariale; di riflesso la transizione al nuovo modello avviene nel rispetto del piano finanziario di gestione corrente ed è coerente con gli obiettivi finanziari del Consiglio di Stato per la legislatura in corso.

6. VALUTAZIONE ANALITICA DELLE FUNZIONI PER GLI IMPIEGATI

La proposta di nuovo modello salariale non può essere disgiunta da una gerarchia delle funzioni.

A tutt'oggi è in vigore un sistema di classificazione delle funzioni su base empirica fondato largamente sul confronto tra le funzioni e sul possesso di titoli di studio.

Le richieste di riclassificazione delle funzioni venivano in passato esaminate da una commissione appositamente preposta (commissione paritetica del personale dello Stato) sulla base di un rapporto. Il risultato finale dipendeva pertanto più dalla capacità di convincimento dei richiedenti che dal contenuto e dalle responsabilità delle funzioni. Da oltre un decennio le riclassificazioni delle funzioni vengono valutate direttamente dalla Sezione risorse umane (SRU) sulla base delle richieste circostanziate e munite delle relative descrizioni delle funzioni atte a mostrare l'avvenuto aumento di responsabilità della funzione in questione. Il sistema attuale non viene più ritenuto adeguato in quanto, pur se dal 2009 ad oggi si è potuto passare da circa 600 funzioni alle attuali 560, ulteriori passi nel riordino di una pianta organica cresciuta in modo disomogeneo restano senz'altro necessari.

Con il progetto GRU2000, facente parte del programma A2000, la valutazione analitica delle funzioni era stata la prima fase effettuata sul progetto, i cui risultati sono stati ripresi e riverificati. Questa verifica ha portato a confermare il modello e l'insieme dei criteri che contribuiscono a indicare il "valore" di una funzione. Si è di nuovo esaminata la situazione presso gli altri cantoni e si può confermare come i modelli di valutazione analitica delle funzioni siano diffusi su tutto il territorio svizzero. La ragione di questa diffusione è da ricercare nella natura stessa dell'impiego pubblico, soggetto alle norme di diritto pubblico, che si rifanno alle garanzie di carattere costituzionale. L'esigenza di garantire la conformità ai principi costituzionali di equità e parità di trattamento è stata la ragione di base che ha generato lo sviluppo di modelli di valutazione analitica delle funzioni. Pur se il settore privato non è vincolato a questi principi, va rilevato che questi modelli sono in uso anche presso aziende private (p.es. nel settore bancario).

La gerarchia delle funzioni si ottiene con criteri e sotto-criteri generali e uguali per tutte le funzioni inerenti alla categoria degli impiegati e riguardanti:

- La formazione ed esperienza professionale: valutazione del tipo di formazione richiesta per l'esercizio della funzione, dell'esperienza professionale (natura e durata) e delle conoscenze linguistiche necessarie.

- Il livello di responsabilità assunto dalla funzione: valutazione in termini di grado di autonomia richiesta nell'esercizio della funzione, responsabilità di pianificazione e realizzazione delle attività, conduzione delle risorse umane in termini di numero di posti subordinati e complessità o diversità delle funzioni sottoposte, livello di responsabilità di carattere finanziario e valutazione dell'impatto che l'esercizio della funzione ha rispetto al cittadino oppure rispetto ad altri servizi dell'Amministrazione.
- I requisiti legati alla comunicazione: esposizione in qualità di attore della comunicazione, livello di confidenzialità dei dati con i quali si viene a contatto e ruolo assunto rispetto al lavoro di gruppo.
- Il contesto e la risoluzione problemi: valutazione del grado di complessità e di evoluzione del contesto nell'esercizio della funzione, diversità delle missioni (che possono essere omogenee oppure no), necessità di avere capacità di analisi e di sintesi, necessità di avere capacità di proporre approcci innovativi.

Oltre ai criteri esposti si analizzano alcuni criteri e sotto-criteri più specifici e afferenti le diverse missioni presenti presso lo Stato:

- specificità delle attività per la missione: competenze richieste in termini di conoscenze specifiche ed esigenze particolari richieste dalla missione.
- Condizioni di esercizio della missione: valutazione dei rischi cui è esposta la funzione, della mobilità o disponibilità richiesta, dello sforzo fisico e/o del sollecitamento psicofisico cui la funzione è sottoposta.

Le missioni sono sei:

1. missione amministrativa,
2. gestione di risorse / attività e progetti,
3. missione tecnico-scientifica,
4. missione artigianale e di manutenzione,
5. missione di sostegno individuale e collettivo,
6. missione di sorveglianza e sicurezza.

Dalla valutazione dei criteri (27 in tutto) scaturisce un punteggio complessivo della singola funzione e conseguentemente una gerarchia delle funzioni che valorizza il ruolo e le responsabilità assunte dalla funzione. Il metodo consente altresì di disporre di una nuova base su cui far riferimento in caso di cambiamenti di responsabilità o del contesto operativo che richiedono una riclassificazione delle funzioni.

La valutazione analitica delle funzioni permette in pari tempo di introdurre il principio 1 funzione = 1 classe di stipendio, che risulta più trasparente, rispetta il principio di equità, e permette di disporre di una nuova gerarchia delle funzioni che meglio risponde ai mutamenti nel frattempo intervenuti in termini di nuove responsabilità, pur mantenendo l'attuale equilibrio delle funzioni e garantendo l'attrattività della funzione pubblica.

7. LA TRANSIZIONE DALL'ATTUALE ALLA NUOVA SCALA

La nuova scala degli stipendi e i nuovi criteri remunerativi saranno applicati a tutti i dipendenti dello Stato a partire dall'entrata in vigore delle modifiche di legge proposte con il presente messaggio, tenendo comunque conto delle decisioni prese dal Parlamento per quanto attiene alle misure di contenimento dei costi legate al Preventivo 2016. Ricordiamo che in questo contesto il Parlamento ha deciso di allineare le date per gli scatti annuali e

gli avanzamenti all'1.1. di ogni anno, stabilendo come norma transitoria una sospensione di questi aumenti nel 2016 e nel 2017. La norma prevede in particolare che gli aumenti che sarebbero maturati nel primo semestre 2016 saranno riconosciuti soltanto a partire dall'1.1.2017, mentre quelli che sarebbero maturati nel secondo semestre 2017 lo saranno soltanto a partire dall'1.1.2018. Per i docenti, la norma prevede la sospensione degli adeguamenti per l'anno scolastico 2016-2017 e la loro ripresa a partire dall'1.9.2017.

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

1. Ai dipendenti viene in ogni caso garantito lo stipendio percepito al 31.12.2016.
2. Ai dipendenti con uno stipendio determinante inferiore a quello minimo della classe previsto per la funzione, lo stipendio sarà adeguato fino al raggiungimento di questo minimo.
3. Ai dipendenti con uno stipendio determinante compreso tra il minimo e il massimo della classe prevista per la funzione e per i quali le disposizioni vigenti nel 2016 prevedevano un aumento o un avanzamento all'1.1.2017 per gli impiegati e all'1.9.2017 per i docenti, lo stesso sarà riconosciuto a tale data secondo il modello precedente. All'1.1.2018 per gli impiegati e all'1.9.2018 per i docenti lo stipendio sarà poi adeguato all'aumento immediatamente superiore della nuova classe salariale ove questo sia previsto.
4. Agli impiegati con uno stipendio determinante compreso tra il minimo e il massimo della classe prevista per la funzione e per i quali le disposizioni vigenti nel 2016 avrebbero consentito un aumento o un avanzamento dall'1.1.2018, lo stesso sarà riconosciuto a tale data secondo il modello precedente. Per essi all'1.1.2019 lo stipendio sarà poi adeguato all'aumento immediatamente superiore della nuova classe salariale ove questo sia previsto.
5. I dipendenti al massimo della carriera, in classe speciale o con contratto speciale nel 2016, mantengono il medesimo stipendio nel 2017, tenuto comunque conto che decade la misura di riduzione annua del 0.5 %. Per essi all'1.1.2018 lo stipendio sarà adeguato all'aumento immediatamente superiore ove questo sia previsto.

8. ALTRI PUNTI DI ATTENZIONE

L'idea di avere un sistema salariale che considerasse, seppur prudentemente e con cautela, il principio del merito non ha trovato il consenso del popolo.

Il Consiglio di Stato, preso atto della situazione, ha voluto proporre un nuovo sistema che andasse a eliminare possibilmente le distorsioni del modello attuale, ma che definisse un modello di carriera salariale legato all'anzianità di servizio. Ci si può chiedere tuttavia se il risultato della votazione popolare fosse da interpretare come una pura e semplice negazione assoluta del principio del merito o se ci fossero degli spazi per definire qualche possibilità per premiare delle prestazioni di valore o di pregio.

Al momento del dibattito commissionale sulla modifica della LStip si era già creato un certo consenso sul fatto che fosse profondamente ingiusto concedere un aumento di stipendio a un collaboratore scarsamente attivo e lo stesso aumento a un collaboratore impegnato, efficiente ed efficace. Anche nelle discussioni durante la campagna referendaria le stesse associazioni del personale chiedevano una revisione del rigido automatismo attuale verso una soluzione più rispettosa della dignità dei collaboratori che erogano correttamente le prestazioni loro richieste.

L'eliminazione della rigidità nell'automatismo degli incrementi salariali, così come prevista all'art. 8 della LStip attualmente in vigore, avrebbe costituito un passo significativo nella direzione del riconoscimento del merito. Una tale modifica non è tuttavia possibile considerato l'esito della votazione popolare del novembre del 2010. Appare comunque necessario porre attenzione ai casi di collaboratori inadempienti, concetto questo da nessuno contestato, nemmeno dai promotori del referendum contro la revisione della LORD del 2010. Occorre quindi sviluppare delle regole per la gestione dei collaboratori che non adempiono ai compiti previsti dalla loro funzione, garantendo il diritto di essere sentito, di potersi determinare come pure di poter impugnare la decisione.

Questo passo non rappresenta però un vero riconoscimento del valore dei collaboratori, considerando coloro che si distinguono per prestazioni di particolare pregio.

Nel disegno di legge che accompagna il modello salariale sono quindi stati inseriti alcuni possibili elementi valorizzanti di carattere individuale nella forma di gratifiche straordinarie, di giorni di congedo pagato oppure, nel caso di gruppi, di finanziamento di eventi o manifestazioni comuni.

9. TEMPI DI ATTUAZIONE DELLA RIFORMA

La riforma, vista la sua portata, necessiterà senz'altro un esame approfondito da parte del Gran Consiglio. Occorre inoltre tener conto che la messa in funzione del nuovo modello salariale necessita la revisione di numerose procedure amministrative, la revisione di flussi di lavoro, modifiche importanti ai programmi informatici, fase di migrazione con i relativi controlli nonché la formazione dei funzionari dirigenti. Una stima dell'impegno porta a prevedere circa 6 mesi di tempo per portare a termine i lavori necessari per l'implementazione.

10. COINVOLGIMENTO DELLE ASSOCIAZIONI DEL PERSONALE E DI ALTRE ISTANZE

Le associazioni del personale sono state coinvolte sin dalla primavera del 2013, sia nell'ambito degli incontri regolari tra le medesime e il Consiglio di Stato sia soprattutto attraverso la discussione avvenuta in modo più intenso ai cosiddetti "tavoli tecnici".

Gli incontri al tavolo tecnico impiegati sono stati dedicati all'esame approfondito del modello salariale dapprima e del modello di valutazione analitica delle funzioni poi. Al tavolo tecnico docenti si è presentato un modello salariale che ha portato al ricollocamento degli stipendi dei docenti.

Le consultazioni al tavolo tecnico con i sindacati continueranno nei prossimi mesi per quanto attiene alla nuova classificazione delle funzioni.

11. COMMENTO ALLE SINGOLE PROPOSTE DI MODIFICA LEGISLATIVA

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

Art. 1 - Campo di applicazione

La formulazione dell'art. 1 è stata aggiornata facendo riferimento alla LORD del 1995 invece che a quella del 1987.

Art. 2 - Elenco e classificazione delle funzioni

L'elenco delle funzioni e la relativa classificazione degli impiegati dello Stato e dei docenti sono stabiliti dal Consiglio di Stato con un regolamento e non più con decreto esecutivo, a conferma di una procedura che si è consolidata nel tempo. L'articolo precisa semplicemente un dato di fatto.

La valutazione analitica delle funzioni è la base per definire la gerarchia delle medesime, rispondendo in modo adeguato ai principi di equità e parità di trattamento.

Per gli impiegati si attua la valutazione analitica delle funzioni in base ai criteri descritti nel capitolo specifico del Messaggio.

Una funzione può veder modificata la propria natura nel tempo e pertanto si rende necessaria una rivalutazione della stessa, se la portata di queste modifiche è di natura significativa e durevole nel tempo. Per contro una funzione non può essere rivalutata solamente a fronte di impegni estemporanei dovuti per esempio a progetti oppure a impegni maggiorati di lieve entità, attività aggiuntive ma affini oppure di cambiamenti tecnologici che sono da ritenersi del tutto naturali.

Sui cambiamenti significativi delle classificazioni delle funzioni, in particolare in presenza di riclassificazioni di funzione, il Consiglio di Stato consulta le organizzazioni del personale, in assonanza con l'art. 1d cpv. 2 LORD.

Il principio della valutazione analitica delle funzioni non si applica ai docenti ritenuto che la distinzione salariale oggi presente è già sufficientemente rappresentativa delle differenze in termini di oneri e competenze tra i diversi ordini scolastici; si prevede quindi di inserire semplicemente l'attuale stipendio nella nuova scala salariale.

Art. 3 - Elementi della retribuzione

Questo articolo indica gli elementi che fanno parte della retribuzione: stipendio e indennità.

Art. 4 - Scala degli stipendi

Il modello salariale consiste in una griglia salariale delimitata da un minimo e un massimo, suddivisa in 24 aumenti caratterizzati da un importo di stipendio prefissato. La scala è nel contempo suddivisa in 4 livelli (o zone) diversi caratterizzati da una progressione di stipendio differente. La progressione è più elevata per i primi livelli (corrispondenti ai primi anni di carriera salariale) rispetto agli ultimi livelli (corrispondenti agli ultimi anni di carriera).

Concettualmente una griglia salariale è concepita in modo che il dipendente senza esperienza entri al minimo salariale e dopo un determinato numero di anni di servizio arrivi al massimo salariale previsto per la funzione.

Nel caso della scala salariale proposta con questo Messaggio, un impiegato neoassunto senza esperienza entra in carica al minimo del salario della classe prevista per la sua

funzione e percorre la medesima sull'arco di 24 anni, cadenzati da aumenti salariali prefissati verso il massimo della classe; per la situazione dei docenti si rimanda al capitolo 4.2. Questo percorso viene definito "carriera salariale", da non confondere con "carriera professionale" mediante la quale un dipendente può accedere a funzioni più elevate attraverso una promozione.

Art. 5 - Adeguamento al rincaro

L'inserimento nella presente legge delle norme concernenti l'adeguamento al rincaro consente di abrogare la specifica Legge concernente l'adeguamento al rincaro degli stipendi statali del 10 giugno 1985, così come peraltro già ipotizzato dal Rapporto di maggioranza concernente il Messaggio 6260 relativo alla Revisione parziale della Legge sull'ordinamento degli impiegati dello Stato e dei docenti (LORD) e della Legge sugli stipendi degli impiegati dello Stato e dei docenti (LStip) del 1 settembre 2009.

Al cpv. 3 si conferma la logica della consultazione delle organizzazioni del personale introdotta nella LORD (art. 1d) con le modifiche entrate in vigore il 1. agosto 2012.

Ciò consente di dare più concreta consistenza alle discussioni e trattative fra il Consiglio di Stato e le organizzazioni del personale.

Art. 6 - Stipendio e indennità in caso di occupazione parziale

L'articolo è stato riformulato adeguandone la terminologia.

Art. 7 - Supplementi di stipendio

L'art. 7 si applica unicamente per situazioni di carattere temporaneo in cui l'autorità di nomina deve chiedere a un collaboratore di assumere nuovi compiti e nuove responsabilità. La norma viene applicata in modo restrittivo. Non rientrano in queste casistiche, per esempio, i casi in cui un dipendente assume transitoriamente i compiti di un subalterno o di un collega.

Una modifica durevole nei compiti e responsabilità assegnate a una funzione comporta, giusta l'art. 17 di questo disegno di legge, una valutazione analitica della funzione e quindi, se del caso, un adeguamento della remunerazione.

Siccome detti supplementi, come indica il testo di legge, dovrebbero essere assegnati per periodi temporanei non vi è motivo per assoggettarli alla previdenza professionale (va da sé che invece sono assoggettati ai contributi sociali AVS/AI/IPG e AD).

La Legge federale sulla previdenza professionale e in particolare l'OPP2 non obbliga gli istituti di previdenza ad assoggettare emolumenti di carattere temporaneo. La prassi costante seguita fin qui per questi casi (invero non diffusi) non ha mai previsto l'assoggettamento e anche il nuovo art. 11 cpv. 2 del Regolamento dell'IPCT non prevede l'assoggettamento di supplementi temporanei.

Rispetto alla legge attuale, la procedura di valutazione delle funzioni, essendo basata su criteri generali fra i quali figurano gli sforzi fisici e i rischi derivanti dalle attività manuali, rende superfluo il supplemento per indennità manuali versato sino alla classe 22. Tale indennità sarà pertanto integrata nella nuova classe retributiva.

Art. 8 - Diritto allo stipendio

Si tratta di una norma che precisa le condizioni del diritto allo stipendio, completando la norma scritta nell'art. 40a della LORD.

Attualmente il diritto allo stipendio è regolato solo nel regolamento. Risulta più opportuno disciplinarlo nella legge, lasciando al regolamento solo gli aspetti pratici.

Specificare che lo stipendio annuale è corrisposto in 13 mensilità, oltre a essere presente in numerose leggi cantonali, aiuta a fare chiarezza assoluta e in particolar modo a chiarire le modalità di calcolo delle liquidazioni in caso di disdetta.

Il regolamento specificherà le modalità di calcolo del pro-rata giornaliero.

Art. 9 - Stipendio iniziale

La norma determina la competenza e i vincoli per la definizione del salario iniziale. Con la nuova scala stipendi si è tenuto conto dei livelli di esperienza e risulta pertanto giudizioso definire nella legge alcuni punti di riferimento.

Le regole relative allo stipendio iniziale sono diverse per gli impiegati e per i docenti. Per gli impiegati, si è voluto mantenere il principio per cui per una persona senza esperienza professionale, lo stipendio venga fissato al minimo della classe salariale. Per i docenti al primo impiego - in funzione dell'esperienza, dei titoli di studio e dove richiesto del possesso dell'abilitazione - si è voluto invece stabilire la classe iniziale in modo che la stessa non sia inferiore al minimo della classe attuale, adottando alcuni correttivi tecnici evidenziati nel Messaggio. Per poter inserire gli attuali stipendi iniziali nelle nuove classi salariali senza estendere in modo eccessivo il salario di fine carriera si è dovuto posizionare il nuovo salario iniziale non a livello "0" aumenti, ma nei primi livelli di aumenti. Il regolamento delle funzioni e classificazioni definirà per ogni carriera docente il salario iniziale facendo riferimento alla classe e all'aumento previsto.

Lo stipendio iniziale per i candidati con esperienza professionale pregressa e svolta nell'ambito specifico della funzione può essere collocato a un livello superiore, rispettando tuttavia la logica del modello salariale che attribuisce all'anzianità di servizio un'importanza elevata.

Al fini di un controllo rigoroso delle condizioni di assunzione e per evitare derive inopportune per la politica del personale, il regolamento specificherà ulteriormente alcuni vincoli minimi che consentano che lo stipendio iniziale possa fissarsi al secondo o terzo livello della scala stipendi, per candidati con esperienza. La collocazione del neoassunto al quarto livello della scala salariale dovrebbe essere consentita unicamente a fronte di circostanze eccezionali in cui il neoassunto vanti una specifica e durevole esperienza lavorativa nella funzione oppure a fronte di oggettivate difficoltà di reclutamento sul mercato del lavoro.

Art. 10 - Riduzione stipendio iniziale

La norma conferma la possibilità di stabilire un salario iniziale sino a due classi in meno per impiegati e docenti qualora il neo assunto non possedesse i requisiti di esperienza e/o formazione (titoli di studio o titoli professionalizzanti) richiesti dal bando di concorso o da altre disposizioni.

Art. 11 - Contratti speciali e casi eccezionali

La proposta di nuovo modello salariale andrà a eliminare le classi speciali a stipendio fisso, senza carriera salariale. Infatti i funzionari attualmente remunerati in questa forma verranno inseriti in una classe salariale e avranno pure loro una carriera salariale compatibile con l'esperienza che i medesimi possiedono nella funzione ricoperta.

Rimarranno comunque delle eccezioni riferite a funzioni molto particolari in cui già attualmente si è al di fuori dei limiti delle attuali classi A e B. In questo senso e per ragioni pratiche esiste la necessità di mantenere per questi pochi casi una logica di remunerazione specifica continuando la prassi attuale. Si tratta specificatamente di funzioni altamente specializzate e collocate nel settore sanitario di punta, ambito in cui gli stipendi medi sono particolarmente elevati.

Art. 12 - Aumenti annuali

Il cpv. 1 della norma, completato con il nuovo art. 13, elimina l'automatismo dello scatto annuale conferito attualmente per legge e a prescindere dalla prestazione fornita dal singolo dipendente; l'aumento è infatti riconosciuto "di regola", ciò che toglie appunto il diritto assoluto previsto nella legge attuale.

L'aumento annuale per gli impiegati è conferito all'inizio dell'anno civile.

L'aumento annuale per i docenti è conferito all'inizio dell'anno scolastico.

Art. 13 - Aumenti annuali: non concessione per inadempienza

La norma cambia la logica prevalente fin qui adottata in quanto l'art 8 LStip attuale prevede il diritto all'aumento annuale a prescindere dalla prestazione. L'esame dei documenti e dei verbali commissionali relativi al Messaggio n. 6260 mostra che c'è un assenso generale a introdurre una norma che eviti di dare aumenti a collaboratori inadempienti, date tutte le garanzie procedurali a loro tutela. I colloqui effettuati al tavolo tecnico dei funzionari hanno confermato questo approccio.

Il cpv. 3 richiama le norme che reggono il trasferimento (art. 18 a LORD) e la disdetta (art. 60 LORD). Questo richiamo è necessario di fronte a inadempienze di una certa importanza.

Art. 14 - Aumenti annuali nel periodo di prova

Questa norma è proposta in analogia a quanto avviene in numerose leggi cantonali. Essa si applica anche all'eventuale prolungo del normale periodo di prova previsto.

Art. 15 - Promozioni

L'articolo riprende sostanzialmente i contenuti in vigore nell'attuale Legge stipendi. Si introduce tuttavia un cambiamento alla lettera b) del secondo capoverso che prevede che le promozioni siano esaminate in base a una valutazione analitica della funzione sulla base della nuova descrizione della funzione che i servizi dovranno produrre a sostegno della loro richiesta. Solo nel caso in cui la valutazione della nuova descrizione della funzione dovesse generare un punteggio che collocherebbe detta funzione in una classe di stipendio superiore, la promozione individuale avrebbe luogo.

Si ricorda che la descrizione della funzione è diventata sempre più un documento rilevante nell'ambito del rapporto d'impiego per i dipendenti dell'Amministrazione cantonale. Le modifiche apportate al Regolamento dei dipendenti dello Stato, aggiornato in base alla

modifica della LORD entrata in vigore al 1. agosto 2012, fanno obbligo ai funzionari dirigenti di produrre detto documento.

Art. 16 - Trasferimento a funzione inferiore

La norma della legge è stata riformulata e adeguata per rispondere agli adeguamenti già introdotti mediante la modifica del Regolamento dei dipendenti dello Stato dell'8 luglio 2014 con l'inserimento dell'art. 64 RDSt.

Art. 17 - Riclassificazione della funzione

Con la nuova legge le riclassificazioni di funzione verranno sottoposte alla valutazione analitica della funzione, a garanzia della tenuta nel tempo di un modello che si vuole finalmente ordinato. Come per le promozioni individuali, in questo caso e a maggior ragione, gli elementi che concorrono a riclassificare una funzione devono essere rilevanti e il cambiamento di responsabilità deve essere di natura durevole.

Art. 18 - Premio per prestazioni eccezionali

All'interno dell'Amministrazione cantonale esistono funzionari e docenti che emergono per aver svolto delle prestazioni qualitativamente elevate ed eccezionali. In presenza contemporanea di queste due caratteristiche ossia la prestazione elevata ed eccezionale, l'autorità di nomina potrà conferire un premio al collaboratore.

Il premio può essere versato anche a gruppi, tenendo conto del fatto che in molti ambiti la prestazione eccezionale può concernere anche un team d'intervento e nel contempo si dà una base legale anche alla possibilità di destinare il premio al finanziamento di eventi, di particolare utilità per rafforzare lo spirito di gruppo.

Art. 19 - Modalità di pagamento

Con l'art. 19 vengono riconfermati in toto i principi dell'attuale art. 22 LStip eliminando il cpv. 5 che riguarda pochissimi casi l'anno e che risulta superato dall'introduzione della garanzia del salario al 90 % dopo il primo anno di malattia.

Art. 20 - Conversione tredicesima in giorni di congedo

L'inserimento di questa norma va a specificare nella legge una prassi seguita dal 1997 fino ad oggi. Prassi non codificata e facente parte delle misure di risparmio sulle spese del personale decise a quell'epoca. Da allora diversi impiegati si avvalgono di questa possibilità aggiungendo questo congedo alle vacanze di diritto. Ai fini della correttezza e trasparenza del rapporto d'impiego è opportuno costituire una base legale formale nella Legge compendiata dalle norme procedurali a livello di Regolamento.

Art. 21 - Calcolo anni di servizio

Le modifiche introdotte da quest'articolo nascono dall'esigenza di fare chiarezza sul calcolo degli anni di servizio in quanto base di calcolo per numerose prestazioni contenute in questa legge. In questi termini si precisa che gli anni di servizio prestati come apprendista o stagista non vengono conteggiati, secondo una prassi consolidata. Il periodo di prova viene invece conteggiato.

Art. 22 - Gratifiche per anzianità di servizio

Questa norma riconosce al dipendente, dopo vent'anni di servizio e successivamente ogni cinque anni, il diritto a una gratifica pari a 4 settimane di congedo pagato. I provvedimenti di risparmio adottati nell'ambito del 2° pacchetto di misure di correzione della tendenza di Piano finanziario 1996/1999 (Messaggio governativo n. 4625 del 21 marzo 1997) avevano indotto allora il Consiglio di Stato e il Parlamento a modificare questo articolo di legge, revocando la possibilità offerta al dipendente di optare per il congedo pagato oppure per il pagamento parziale o totale della gratifica per anzianità di servizio. Le oggettive conseguenze sui livelli di servizio, derivanti dalle ripetute assenze dei collaboratori per il "congedo di anzianità" inducono ora a riproporre la possibilità di sostituire il congedo con il pagamento.

Art. 23 - Compenso per lavoro straordinario

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

Art. 24 - Trasferte e picchetti per servizio festivo e notturno

Al fini della chiarezza si propone la modifica della marginale e il rimando al regolamento delle indennità sia per le trasferte sia per picchetti e indennità per lavoro festivo o notturno. Due articoli della legge attuale confluiscono in un unico articolo.

Art. 25 - Assegni per i figli

La formulazione è stata semplificata ed adeguata alla legge sugli assegni familiari. Cfr. LAF del 18 dicembre 2008 (RS 6.4.1.1).

Art. 26 - Indennità per supplenze

La formulazione dell'attuale articolo si è rivelata macchinosa e ha dato adito a qualche difficoltà d'applicazione. Si ritiene opportuno demandare tale materia al Regolamento, semplificandone nel contempo le modalità esecutive. Tuttavia si è ritenuto opportuno ancorare alla legge stipendi il diritto alle indennità di supplenza per una durata superiore a tre mesi nel caso si trattasse di funzionari. Per i docenti si rimanda alle norme del regolamento specifico già esistente da lungo tempo.

Art. 27 - Indennità d'uscita in caso di scioglimento del rapporto d'impiego

Il principio del riconoscimento dell'indennità d'uscita in caso di scioglimento del rapporto d'impiego è stato rivisto in senso più restrittivo. Infatti, un'indagine svolta presso altre amministrazioni pubbliche ha fatto emergere che il Cantone Ticino applica attualmente le disposizioni più generose. La norma proposta permette di riconoscere un'indennità d'uscita unicamente nei casi in cui la disdetta viene decisa per motivi estranei alla responsabilità individuale, vale a dire in caso di malattia o di soppressione di posto o funzione. Gli altri casi di disdetta previsti dall'art. 60 cpv. 3 (lett. c-g) e dal cpv. 5 LORD non giustificano il riconoscimento di indennità d'uscita. Fa eccezione la disdetta per perdita del rapporto di fiducia tra il Consiglio di Stato ed i funzionari superiori ad esso direttamente attribuiti o attribuiti al Direttore di Dipartimento, ai sensi del cpv. 3 lett. h). Per quanto attiene all'abbassamento a 58 anni del limite d'età per il versamento di un'indennità

d'uscita, si definiscono in modo chiaro i termini di contributo al dipendente da parte del datore di lavoro, rispettivamente dell'Istituto di previdenza. Con il cpv. 6 si vuole limitare l'indennità di uscita del docente – nominato o incaricato – in caso di scioglimento del rapporto d'impiego agli anni in cui il docente ha lavorato presso l'ultimo datore di lavoro (Comune).

Art. 28 - Rifiuto indennità di uscita

Poiché l'unico motivo per erogare un'indennità d'uscita è la disdetta per soppressione di posto oppure per malattia ed essendo questa forma di disdetta sussidiaria alla possibilità di un collocamento in funzione adeguata all'interno dell'AC, rimane un solo motivo che giustifichi il rifiuto di un'indennità di uscita, ossia allorquando il dipendente oggetto di una procedura di disdetta rifiuti senza motivo valido l'offerta di un posto di lavoro alternativo ed esigibile. L'esigibilità è sostenibile senz'altro a parità di funzione oppure di classificazione salariale, ma anche allorquando non si riesca a trovare una funzione a parità di stipendio ma a una classificazione inferiore comunque dignitosa e compatibile con le competenze professionali del dipendente.

Art. 29 - Prestazioni ai superstiti

L'articolo è stato adeguato in seguito alla creazione dell'Istituto di previdenza del Cantone Ticino (IPCT) e al diritto delle prestazioni in favore dei partner registrati. Per quanto riguarda le prestazioni non è stato apportato nessun cambiamento. La norma è stata semplicemente riformulata.

Art. 30 - Diritto allo stipendio in caso di assenza per malattia o infortunio non professionale

L'articolo proposto modifica la modalità di conteggio dei giorni di assenza per malattia/infortunio.

Al posto dell'attuale "biennio di malattia" che si apre solo dopo un periodo di assenza per malattia/infortunio della durata di almeno 15 giorni e la cui fine viene fissata in anticipo (dopo 2 anni), si prevede l'introduzione di un periodo di osservazione. Questo periodo, della durata di tre anni, si sposta sull'asse del tempo senza mai chiudersi. Durante il periodo di osservazione vengono conteggiati tutti i periodi di inabilità lavorativa indipendentemente dalla loro durata.

Oltre a ciò la norma prevista specifica che il periodo di malattia viene calcolato in base alla durata del medesimo e non, come prassi attuale, calcolando il cumulo dei giorni di presenza nel caso di incapacità lavorative (IL) parziali, il che fa sì che il biennio di malattia diventi un quadriennio nel caso di IL al 50 % o addirittura un periodo più lungo in caso di IL ancora più parziali.

La modalità è conforme agli usi presenti a livello di Confederazione e di tutti gli altri cantoni esaminati nonché alle prassi vigenti nel settore privato.

Il regolamento specificherà il significato e le modalità di gestione del periodo di osservazione di tre anni, determinerà il diritto di percezione dello stipendio in base al numero cumulato di giorni di durata effettuati durante il periodo di osservazione, permettendo al dipendente una visione più chiara della sua situazione. La norma proposta al cpv. 3 costituisce de facto un ultimo termine da leggere assieme all'art. 60 cpv. 3 lett. b) LORD che comunque prevede la disdetta a fronte di un'assenza prolungata per malattia o infortunio di una durata di almeno 18 mesi, nonché all'art. 32 LStip che fa obbligo al

dipendente di presentare, entro 6 mesi dall'inizio dell'inabilità, la domanda di prestazioni all'Assicurazione invalidità.

Al cpv. 3 si fa dipendere la cessazione del salario non solo dallo scadere dei due anni di durata ma anche da decisioni dell'IPCT. L'IPCT infatti, a fronte di una decisione AI, prevede il pensionamento per invalidità. Il dipendente beneficerà in caso di invalidità sia di una rendita AI sia di una pensione IPCT.

Art. 31 - Diritto allo stipendio in caso di assenza per malattia o infortunio professionale

La nuova modalità di computo delle assenze per malattia e infortunio necessita dell'aggiunta del cpv. 2 in cui si fa dipendere la cessazione del salario non solo dallo scadere dei due anni di durata ma anche da decisioni dell'IPCT. L'IPCT infatti, a fronte di una decisione AI, prevede il pensionamento per invalidità. Il dipendente beneficerà in caso di invalidità sia di una rendita AI sia di una pensione IPCT .

Il regolamento preciserà come il calcolo della durata dell'inabilità lavorativa non debba sommare assieme periodi dovuti a malattia rispettivamente infortunio non professionale con inabilità lavorative dovute a infortuni professionali, precisando una prassi costante seguita finora a tutela del dipendente che dovesse subire un infortunio professionale dopo essere rientrato dopo un periodo di malattia oppure viceversa.

Art. 32 - Annuncio all'assicurazione invalidità

La norma pone una base legale a delle prassi attualmente in atto.

Art. 33 - Retribuzione in caso di rendimento ridotto

La norma si ispira all'ordinanza sul personale federale (art. 38aOPers, entrato in vigore il 1.7.2013).

La diminuzione della capacità lavorativa di lunga durata accertata dall'Assicurazione invalidità (che è alla base della determinazione del grado di invalidità) non corrisponde sempre ad una riduzione del tempo di lavoro in termini di presenza sul posto di lavoro, ma a volte consiste in una diminuzione del rendimento lavorativo, cioè quanto la persona è ancora in grado di produrre durante un determinato tempo di lavoro in termini quantitativi e qualitativi.

La decisione AI in merito alla presenza o meno di un determinato grado d'invalidità avviene solo dopo una malattia di lunga durata (almeno un anno), in una situazione di stato di salute ritenuta sufficientemente stabilizzata e quando le possibilità di un reinserimento lavorativo adeguato sono già state convenientemente valutate, rispettivamente applicate dal datore di lavoro (p.es. adeguando il mansionario e alleggerendo i carichi lavorativi oppure esentando il dipendente da certe mansioni ritenute non più esigibili da un punto di vista medico).

In caso di un grado d'invalidità parziale accertata dall'Assicurazione invalidità e quindi determinata da malattia di lunga durata, va da sé che il salario corrisposto deve essere proporzionato al grado di capacità lavorativa del dipendente.

Qualora però il grado d'impedimento fosse determinato essenzialmente da una riduzione del rendimento lavorativo si delineano due soluzioni d'applicazione:

- per le persone con un grado di occupazione di nomina o d'incarico al 100% si mantiene il grado di occupazione invariato versando uno stipendio ridotto, in corrispondenza alla percentuale di diminuzione del rendimento accertato. Non viene quindi remunerata l'integralità del tempo di presenza sul posto di lavoro, ma il grado di rendimento sull'arco della giornata lavorativa;

- per le persone con un grado di occupazione parziale si può procedere come sopra oppure, in alternativa, proporre un grado di occupazione più elevato rispetto a quello originale dell'atto di nomina o d'incarico, aumentando perciò il grado di occupazione in corrispondenza alla percentuale di diminuzione del rendimento accertato e mantenendo invariato lo stipendio. Le prestazioni lavorative ridotte in termini di diminuzione del rendimento possono in tal modo essere compensate con un aumento del tempo lavorativo sul posto di lavoro.

Per i casi di rendimento ridotto con diritto a rendita d'invalidità, la situazione viene regolarmente riesaminata dall'Assicurazione invalidità tramite le abituali revisione di rendita.

Per i casi di rendimento ridotto senza diritto a rendita d'invalidità, l'autorità di nomina riesamina periodicamente l'evoluzione del rendimento.

Art. 34 - Riduzione stipendio in periodo di malattia o infortunio causati da colpa

La norma è stata semplicemente riformulata.

Art. 35 - Diritto allo stipendio in caso di assenza per servizio obbligatorio

La modifica da 30 a 35 giorni è proposta per tener conto degli obblighi in caso di servizio di avanzamento.

La modifica della percentuale da 75 % a 80 % è proposta per allinearsi alle indennità previste dalla legge federale.

La percentuale del 90 % continua ad essere applicata nei casi in cui il dipendente abbia un obbligo di assistenza.

Art. 36 - Servizio obbligatorio: definizione

La norma di legge attuale risulta essere poco comprensibile e riporta termini decisamente sorpassati. Si è pertanto proceduto ad adattare la terminologia.

Art. 37 - Surrogazione

La norma è stata riordinata per rispettare i principi di tecnica legislativa.

Art. 38 - Compensazione

Attualmente parte della base legale è definita a livello di regolamento. Dal punto di vista formale risulta essere giudizioso definire tutti gli elementi a livello di legge.

Art. 39 - Recupero in caso di compensi non dovuti

Con l'inserimento dell'art. 39 si codifica in legge una prassi consolidata.

Art. 40 - Contestazioni di natura pecuniaria

La norma è stata riordinata per rispettare dei principi di tecnica legislativa.

Art. 41 - Norma transitoria: adeguamento salari alle nuove classi

La norma transitoria si prefigge di illustrare le modalità d'inserimento dei dipendenti dopo l'entrata in vigore della presente legge. Il salario versato a dicembre costituirà lo stipendio determinante per posizionare il dipendente nella nuova scala stipendi.

Art. 42 - Norma transitoria: calcolo dei giorni di malattia o di infortunio

La norma transitoria consente una tutela dei casi di malattia di lungo periodo attivi al momento dell'entrata in vigore della presente Legge, che non vengono confrontati con il cambiamento delle regole previste dal nuovo modello di gestione delle assenze per malattia.

Art. 45 - Entrata in vigore

La definizione dell'entrata in vigore della nuova Legge dovrà forzatamente tener conto dei tempi d'implementazione informatica, organizzativa, procedurale e di formazione che coinvolgono senz'altro in modo pesante i servizi centrali del personale, ma anche i funzionari dirigenti di tutti i Dipartimenti. Poiché i tempi d'introduzione di queste modifiche sono stimati a circa 6 mesi, il Consiglio di Stato ha già incaricato i servizi direttamente coinvolti di attivare dove possibile le fasi preparatorie necessarie.

11.2 Legge sull'ordinamento degli impiegati dello Stato e dei docenti

Le modifiche della Lstip richiedono alcune modifiche puntuali della LORD. All'art 62 viene tolto il riferimento alla rendita soppressa con la nuova LStip. All'art. 71 la classe 24 va sostituita con la classe 4.

11.3 Legge sugli onorari dei magistrati

Le modifiche della LStip richiedono alcuni cambiamenti puntuali della Legge sui magistrati. In particolare, venendo a mancare il riferimento alla classe 39 della scala salariale che sarà soppressa e che serve attualmente per la determinazione degli onorari dei magistrati, si impone una modifica dell'art. 1 concernente il calcolo degli onorari. Il Consiglio di Stato propone al proposito di stabilire tali onorari in valori assoluti, mantenendoli inalterati rispetto ad oggi.

La modifica contiene anche le modalità di adeguamento al rincaro degli onorari dei magistrati.

Una più ampia riforma del modello remunerativo dei magistrati dipenderà dalle riflessioni attualmente in corso per quanto concerne il progetto Giustizia 2018 (vedi capitolo 4.3.).

11.4 Norme esecutive e di applicazione

L'applicazione delle modifiche oggetto di questo Messaggio rende necessaria una revisione di alcune norme esecutive, in particolare del Regolamento dei dipendenti dello Stato (RDSt) che dovrà essere pertanto aggiornato in concomitanza con l'entrata in vigore della legge. La proposta di modifica delle norme di regolamento è stata oggetto di consultazione in concomitanza con la consultazione per la LStip, di cui si è riferito al capitolo 10.

12. CONSEGUENZE FINANZIARIE E RELAZIONE CON LA MANOVRA FINANZIARIA 2017-2019

La revisione parziale della Legge sugli stipendi figura fra i progetti prioritari del Governo, già definiti nella passata legislatura.

L'applicazione delle modifiche di legge non richiede aumenti di personale.

Dal profilo finanziario, fermo restando che vengano rispettati i principi espressi nel presente Messaggio, le modifiche apportate alla LStip sono sostanzialmente neutre sulla gestione corrente e pertanto conformi con quanto previsto dal piano finanziario di gestione corrente e con gli obiettivi della manovra di risanamento finanziario 2017-2019.

L'allegato decreto legislativo è approvato secondo il principio della maggioranza semplice dei membri del Gran Consiglio.

13. CONSEGUENZE PER I COMUNI

La presente modifica di legge si applica ai dipendenti dell'Amministrazione cantonale e ai docenti di nomina comunale, sussidiati in base alle disposizioni della legge della scuola. L'effetto una tantum stimato in base all'universo dei docenti comunali è di circa 0.8 milioni di franchi, diluito nel periodo 2017 - 2019. Queste modifiche si applicheranno anche, per il tramite delle norme della LOC, ai dipendenti comunali nella misura in cui i comuni dovessero decidere di far propria la normativa cantonale.

14. CONCLUSIONI

Il Consiglio di Stato ritiene che l'attuazione delle proposte di modifica di legge qui presentate consentirà di mettere a disposizione dell'Amministrazione pubblica un nuovo modello di retribuzione più trasparente e rispettoso del principio di equità, in linea con quanto la Confederazione e numerosi Cantoni già applicano.

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

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

Per il Consiglio di Stato:

Il Presidente, P. Beltraminelli

Il Cancelliere, G. Gianella

ALLEGATO: GLOSSARIO ABBREVIAZIONI

IPCT	Istituto di previdenza del Cantone Ticino
LORD	Legge sull'ordinamento degli impiegati dello Stato e dei docenti (TI)
LPers	Legge sul personale (in generale)
LStip	Legge sugli stipendi degli impiegati dello Stato e dei docenti (TI)
Rmag	Rapporto di maggioranza (seguito dal numero)
Rmin	Rapporto di minoranza (seguito dal numero)
RPers	Regolamento sul personale (in generale)
M	Messaggio (seguito dal numero)
SE	Scuole elementari
SM	Scuole medie
SS	Scuole speciali

ALLEGATO: SCALA STIPENDI PER NUOVE FUNZIONI

Classe / Aumento	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	Scatto annuale media ponderata
1	40'610	41'955	43'300	44'645	45'990	47'067	48'143	49'219	50'295	51'371	52'268	53'165	54'062	54'958	55'855	56'752	57'350	57'948	58'546	59'144	59'741	60'339	60'937	61'535	62'133	897
2	45'963	47'509	49'054	50'600	52'145	53'382	54'618	55'855	57'091	58'328	59'358	60'388	61'419	62'449	63'479	64'510	65'196	65'883	66'570	67'257	67'944	68'631	69'318	70'005	70'692	1'030
3	51'213	52'960	54'708	56'455	58'203	59'601	60'999	62'397	63'796	65'194	66'359	67'524	68'689	69'854	71'019	72'184	72'961	73'738	74'514	75'291	76'068	76'845	77'621	78'398	79'175	1'165
4	56'369	58'321	60'273	62'225	64'177	65'738	67'299	68'861	70'422	71'984	73'285	74'586	75'887	77'188	78'489	79'791	80'658	81'526	82'393	83'261	84'128	84'996	85'863	86'731	87'598	1'301
5	61'446	63'623	65'800	67'977	70'154	71'895	73'637	75'379	77'120	78'862	80'313	81'765	83'216	84'667	86'119	87'570	88'537	89'505	90'473	91'440	92'408	93'375	94'343	95'310	96'278	1'439
6	66'454	68'821	71'188	73'556	75'923	77'817	79'711	81'605	83'499	85'393	86'971	88'549	90'128	91'706	93'284	94'863	95'915	96'967	98'019	99'071	100'124	101'176	102'228	103'280	104'332	1'578
7	71'405	73'985	76'564	79'144	81'723	83'787	85'850	87'914	89'978	92'041	93'761	95'481	97'200	98'920	100'640	102'359	103'506	104'652	105'799	106'945	108'092	109'238	110'384	111'531	112'677	1'720
8	76'312	79'107	81'902	84'697	87'492	89'728	91'964	94'200	96'436	98'672	100'535	102'398	104'262	106'125	107'988	109'851	111'094	112'336	113'578	114'820	116'062	117'305	118'547	119'789	121'031	1'863
9	81'187	84'201	87'215	90'229	93'243	95'654	98'066	100'477	102'888	105'299	107'309	109'318	111'328	113'337	115'346	117'356	118'695	120'035	121'374	122'714	124'054	125'393	126'733	128'072	129'412	2'009
10	86'041	89'279	92'516	95'753	98'990	101'580	104'170	106'760	109'350	111'940	114'098	116'256	118'414	120'572	122'731	124'889	126'328	127'766	129'205	130'644	132'083	133'522	134'961	136'399	137'838	2'158
11	90'887	94'352	97'817	101'282	104'747	107'520	110'292	113'064	115'836	118'608	120'918	123'228	125'538	127'848	130'158	132'468	134'008	135'548	137'088	138'628	140'168	141'708	143'248	144'788	146'328	2'310
12	95'737	99'400	103'063	106'727	110'390	113'320	116'251	119'182	122'112	125'043	127'485	129'927	132'369	134'812	137'254	139'696	141'324	142'952	144'580	146'208	147'836	149'465	151'093	152'721	154'349	2'442
13	100'602	104'465	108'329	112'192	116'056	119'146	122'237	125'328	128'418	131'509	134'085	136'660	139'236	141'812	144'387	146'963	148'680	150'397	152'114	153'831	155'548	157'265	158'982	160'699	162'416	2'576
14	105'495	109'561	113'627	117'693	121'759	125'011	128'264	131'517	134'770	138'022	140'733	143'444	146'154	148'865	151'575	154'286	156'093	157'900	159'707	161'514	163'322	165'129	166'936	168'743	170'550	2'711
15	110'427	114'699	118'971	123'243	127'515	130'930	134'347	137'764	141'181	144'598	147'446	150'294	153'142	155'989	158'836	161'684	163'582	165'481	167'379	169'277	171'176	173'074	174'973	176'871	178'769	2'848
16	115'411	119'892	124'372	128'852	133'332	136'916	140'501	144'085	147'669	151'253	154'240	157'227	160'213	163'200	166'187	169'174	171'165	173'156	175'147	177'139	179'130	181'121	183'112	185'104	187'095	2'987
17	120'459	125'152	129'845	134'538	139'231	142'985	146'739	150'493	154'248	158'002	161'131	164'260	167'388	170'517	173'645	176'774	178'860	180'945	183'031	185'117	187'203	189'288	191'374	193'460	195'545	3'129
18	125'583	130'493	135'403	140'313	145'222	149'150	153'078	157'006	160'934	164'862	168'136	171'409	174'682	177'955	181'229	184'502	186'684	188'866	191'049	193'231	195'413	197'595	199'777	201'960	204'142	3'273
19	130'794	135'926	141'058	146'189	151'321	155'427	159'532	163'638	167'743	171'849	175'270	178'691	182'112	185'534	188'955	192'376	194'657	196'938	199'219	201'499	203'780	206'061	208'342	210'623	212'903	3'421
20	136'105	141'464	146'823	152'182	157'541	161'829	166'117	170'405	174'693	178'981	182'521	186'121	189'696	193'269	196'842	200'414	202'796	205'178	207'560	209'942	212'324	214'705	217'087	219'469	221'851	3'573

Disegno di

LEGGE

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

Il Gran Consiglio
della Repubblica e Cantone Ticino

visto il messaggio 11 aprile 2016 n. 7181 del Consiglio di Stato,

d e c r e t a :

CAPITOLO I

Campo di applicazione, funzioni e retribuzione

Art. 1

**Campo di
applicazione**

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

Art. 2

**Elenco e
classificazione
delle funzioni**

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

²Una nuova valutazione delle funzioni viene elaborata se gli elementi che ne determinano la classificazione esistente si sono modificati in maniera significativa e durevole.

³Il Consiglio di Stato consulta le organizzazioni del personale e informa il Gran Consiglio sui cambiamenti significativi della classificazione dei dipendenti attraverso il rendiconto.

Art. 3

**Elementi della
retribuzione**

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

CAPITOLO II

Stipendi e indennità

Art. 4

Scala degli stipendi

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

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

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

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

³A ogni aumento corrisponde uno stipendio di riferimento prefissato.

Art. 5

Adeguamento al rincaro

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

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

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

Stipendio e indennità in caso di occupazione parziale	<p>Art. 6</p> <p>In caso di grado d'occupazione parziale lo stipendio e le indennità previste dalla presente legge sono calcolati in proporzione all'attività prestata.</p>
Supplementi di stipendio	<p>Art. 7</p> <p>¹L'autorità di nomina può stabilire supplementi di stipendio per remunerare compiti assegnati temporaneamente e che eccedono quelli normalmente previsti.</p> <p>²Questi supplementi di stipendio non sono assicurabili ai fini della previdenza professionale.</p>
Diritto allo stipendio	<p>Art. 8</p> <p>¹Il diritto allo stipendio e ad eventuali indennità decorre dal giorno dell'entrata in funzione effettiva e si estingue al momento della cessazione del rapporto d'impiego.</p> <p>²Lo stipendio è corrisposto in tredici mensilità.</p>
Stipendio iniziale	<p>Art. 9</p> <p>¹Lo stipendio iniziale è fissato dall'autorità di nomina e corrisponde, per impiegati senza esperienza, allo stipendio minimo previsto per la rispettiva funzione.</p> <p>²Il Consiglio di Stato stabilisce nel regolamento lo stipendio iniziale dei docenti senza esperienza.</p> <p>³L'autorità di nomina stabilisce nel regolamento i criteri che determinano lo stipendio iniziale nel caso di candidati con esperienza.</p> <p>⁴L'autorità di nomina può stabilire uno stipendio iniziale maggiore, quando ciò è giustificato da circostanze speciali, quali l'esercizio di una funzione analoga in un altro posto, preparazione speciale, capacità e condizioni particolari.</p>
Riduzione dello stipendio iniziale	<p>Art. 10</p> <p>¹Nel caso in cui, a titolo eccezionale, lo Stato debba ricorrere a candidati che non dispongono di tutti i requisiti o per i quali è previsto un periodo di introduzione, l'autorità di nomina può stabilire, per due anni al massimo, uno stipendio fino a due classi inferiore rispetto a quello minimo previsto per la funzione.</p> <p>²Trascorso il periodo d'introduzione il dipendente viene inserito nella classe corrispondente alla sua funzione.</p>
Contratti speciali e casi eccezionali	<p>Art. 11</p> <p>¹Per funzioni particolari che esigono delle conoscenze altamente specializzate, il Consiglio di Stato può derogare alla classificazione della funzione e al massimo di stipendio previsto dalla presente legge.</p>

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

Art. 12

Aumenti annuali

¹I dipendenti hanno di regola diritto a un aumento annuale di stipendio corrisposto secondo la scala stipendi, fino al massimo della classe della funzione occupata.

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

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

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

Art. 13

Aumenti annuali: mancata concessione per inadempienza

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

²Il dipendente dev'essere sentito.

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

Art. 14

Aumenti annuali nel periodo di prova

Durante il periodo di prova non vengono concessi aumenti salariali.

Art. 15

Promozioni

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

²La promozione può avvenire in seguito a:

- a) occupazione di una funzione superiore resasi vacante;
- b) mutamento significativo dei compiti, sostanziato mediante una nuova valutazione analitica della funzione.

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

Art. 16

Trasferimento a funzione inferiore

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

²Il regolamento precisa le condizioni.

³Il dipendente dev'essere sentito.

Art. 17

Riclassificazione della funzione

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

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

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

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

Art. 18

Premio per prestazioni eccezionali

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

- a) accordare una gratificazione straordinaria unica, non assicurabile all'Istituto di previdenza del Cantone Ticino (in seguito Istituto di previdenza);
- b) accordare dei giorni di congedo pagato.

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

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

Art. 19

Modalità di pagamento

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

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

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

Art. 20

Conversione della tredicesima in giorni di congedo

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

Art. 21

Calcolo degli anni di servizio

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

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

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

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

Art. 22

Gratifiche per anzianità di servizio

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

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

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

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

Art. 23

Compenso per lavoro straordinario

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

Art. 24

Trasferte e picchetti per servizio festivo e notturno

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

Art. 25

Assegni per i figli

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

Art. 26

Indennità per supplenze

¹L'impiegato può essere incaricato dall'autorità di nomina di supplire un altro di categoria superiore; egli ha diritto, a contare dal primo giorno, per una supplenza effettiva di durata superiore a 3 mesi, a un'indennità nei limiti stabiliti dal regolamento.

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

Art. 27

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

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

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

18 mensilità x anni interi di servizio prestati

30

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

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

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

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

Art. 28

Rifiuto dell'indennità di uscita

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

Art. 29

Prestazioni ai superstiti

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

²Sono considerati superstiti:

a) il coniuge o partner registrato;

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

CAPITOLO III

Stipendio in caso di assenza

Art. 30

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

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

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

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

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

Art. 31

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

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

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

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

Art. 32

Annuncio all'assicurazione invalidità

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

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

Art. 33

Retribuzione in caso di rendimento ridotto

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

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

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

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

Art. 34

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

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

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

Art. 35

Diritto allo stipendio in caso di assenza per servizio obbligatorio

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

²Trascorsi trentacinque giorni essi hanno diritto:

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

Art. 36

Servizio obbligatorio: definizione

È considerato servizio obbligatorio:

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

Art. 37

Surrogazione

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

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

Art. 38

Compensazione

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

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

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

Art. 39

Recupero in caso di compensi non dovuti

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

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

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

CAPITOLO IV

Contestazioni di natura pecuniaria

Art. 40

Contestazioni di natura pecuniaria

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

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

CAPITOLO V

Disposizioni finali

Art. 41

Norma transitoria: a) adeguamento dei salari alle nuove classi

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

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

³Ai dipendenti con uno stipendio determinante compreso tra il minimo e il massimo della classe prevista per la funzione e per i quali le disposizioni vigenti nel 2016 prevedevano un aumento o un avanzamento all'1.1.2017 per gli impiegati e all'1.9.2017 per i docenti, lo stesso sarà riconosciuto a tale data secondo il modello precedente. All'1.1.2018 per gli impiegati e all'1.9.2018 per i docenti lo stipendio sarà poi adeguato all'aumento immediatamente superiore della nuova classe salariale ove questo sia previsto.

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

⁵I dipendenti al massimo della carriera, in classe speciale o con contratto speciale nel 2016, mantengono il medesimo stipendio nel 2017. Per essi all'1.1.2018 lo stipendio sarà adeguato all'aumento immediatamente superiore ove questo sia previsto.

Art. 42

b) calcolo dei giorni di malattia o di infortunio

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

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

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

Art. 43

c) rincaro

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

Art. 44

Disposizioni abrogative

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

Art. 45

Entrata in vigore

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

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

ALLEGATO

Modifica di leggi:

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

Art. 62 cpv. 3

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

Art. 71 cpv. 3

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

II. **Legge sugli onorari dei magistrati del 14 maggio 1973**

Art. 1 cpv. 1

¹L'onorario annuo dei magistrati è così stabilito:

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

Art. 1 cpv. 2 (nuovo)

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

Art. 1 cpv. 3 (nuovo)

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