

4279

FINANZE E ECONOMIA

ISTRUZIONE E CULTURA

MESSAGGIO

del Consiglio di Stato

concernente la nuova Legge sull'ordinamento degli impiegati dello Stato e dei docenti (LORD) e la modifica della Legge sulla cassa pensioni (LCP), della Legge sugli stipendi degli impiegati e dei docenti dello Stato (LStip), della Legge sugli onorari dei magistrati e della Legge organica comunale (LOC).

(del 12 agosto 1994)

S O M M A R I O

0. Compendio	1
1. Considerazioni generali	4
2. Il ruolo e l'importanza della politica del personale.....	5
3. Legge sull'ordinamento degli impiegati dello Stato e dei docenti (LORD).....	6
3.1. Introduzione	6
3.2. Principali problemi e proposte di modifica	7
3.2.1. Statuto degli impiegati e dei docenti.....	7
3.2.1.1. Ammodernamento dello statuto del docente.....	7
3.2.1.2. Definizione meno burocratica dell'onere di lavoro per i docenti.....	8
3.2.2. Selezione e sviluppo del personale.....	10
3.2.3. La centralità del ruolo dei funzionari dirigenti.....	10
3.2.4. Ruolo dei servizi centrali del personale	10
3.2.5. I diritti ed i doveri dei collaboratori	11
3.3. Commento ai singoli articoli.....	11
4. Modifica della legge sulla Cassa pensioni dei dipendenti statali e dei docenti	29
4.1. Introduzione	29
4.2. Problemi particolari	29
4.2.1. Parità uomo-donna	29
4.2.2. Libero passaggio integrale	30
4.2.3. Parallelismo tra durata contributiva e prestazioni	30
4.2.4. Sovrassicurazioni eccessive	31
4.2.5. Costo della Cassa pensioni	31
4.2.6. Necessità di ripensare le norme sul pensionamento per anzianità.....	31
4.2.7. Problemi complementari.....	31
4.3. Proposte.....	32
4.3.1. In generale	32
4.3.2. Crescita della rendita durante tutto il periodo di pagamento dei contributi (40 anni al massimo).....	32
4.3.3. Aumento della quota di coordinamento.....	33
4.3.4. Anni di assicurazione e non di servizio.....	34
4.3.5. Il pensionamento per anzianità.....	34
4.3.6. Ampliamento delle possibilità di riscatto	35
4.3.7. Capitalizzazione parziale della rendita	35
4.3.8. Gestione della cassa	35
4.3.9. Trattamento fiscale della Cassa	35
4.3.10. Norme transitorie.....	35
4.4. La previdenza professionale negli altri enti pubblici svizzeri	36
4.5. Conseguenze finanziarie e attuariali	38

4.6. Pareri delle organizzazioni del personale e della Commissione amministrativa	39
4.6.1. CCS	39
4.6.2. FUS	40
4.6.3. Altri	40
4.6.3.1. Polizia	40
4.6.3.2. Magistrati dell'ordine giudiziario	40
4.6.3.3. Suggerimenti raccolti durante l'azione informativa	41
4.6.4. Parere della Commissione amministrativa	41
4.7. Commento ai singoli articoli	41
4.8. Conclusioni	56
5. Legge sugli stipendi dei docenti e degli impiegati dello Stato (LStip)	57
5.1. Introduzione	57
5.2. Commento ai singoli articoli	57
6. Legge sugli onorari dei magistrati	59
7. Legge organica comunale (LOC)	60
8. Osservazioni dei dipendenti e delle Associazioni del personale	60
9. Norme esecutive e di applicazione, entrata in vigore	65
10. Relazione con le Linee direttive ed il Piano finanziario 1992-95	65
11. Conseguenze per i Comuni	66
12. Coerenza con il diritto europeo	66
13. Conclusioni	66

MESSAGGIO

concernente la nuova Legge sull'ordinamento degli impiegati dello Stato e dei docenti (LORD) e la modifica della Legge sulla cassa pensioni (LCP), della Legge sugli stipendi degli impiegati e dei docenti dello Stato (LStip), della Legge sugli onorari dei magistrati e della Legge organica comunale (LOC)

del 12 agosto 1994

Onorevoli signori Presidente e Consiglieri,

con il presente Messaggio vi sottoponiamo un progetto organico di revisione dell'ordinamento legislativo che regola lo statuto dei dipendenti dell'Amministrazione cantonale.

0. Compendio

La revisione dell'ordinamento dei dipendenti cantonali proposta con il presente messaggio persegue gli obiettivi seguenti:

- 1. l'aggiornamento globale dell'ordinamento in sintonia con gli obiettivi di flessibilità individuale ed organizzativa, di efficacia ed efficienza nonché di promozione e di sviluppo delle risorse umane fissati dal Consiglio di Stato nell'ambito del progetto di riforma dell'Amministrazione;*
- 2. l'adeguamento dell'ordinamento previdenziale alle nuove disposizioni federali che entreranno in vigore al 1. gennaio 1995, contenendo l'aumento dei costi della previdenza professionale;*
- 3. la stabilizzazione a medio-lungo termine dei costi del personale, orientando la crescita su aspetti qualitativi piuttosto che quantitativi.*

Questi obiettivi vengono promossi con i seguenti provvedimenti:

I. per la Legge sull'ordinamento dei dipendenti dello Stato (LORD):

- rinuncia alla nomina per un periodo (quadriennale per gli impiegati, sessennale per i docenti), sostituita dalla nomina a tempo indeterminato con possibilità di disdetta per giustificati motivi con preavviso di tre, rispettivamente di sei mesi;*

- ridefinizione dei diritti e dei doveri in materia di congedi tramite l'estensione delle possibilità (adozione, motivi familiari particolari), accompagnata da criteri di concessione più precisi (disposizioni relative alla possibilità di cumulo);
- integrazione di norme che prevedono l'estensione della possibilità di intervento in materia di gestione del personale da parte dei funzionari dirigenti (delega di competenze), accompagnata da una contemporanea ridefinizione dei compiti dei servizi centrali;
- concessione della facoltà per il dipendente che presta lavoro notturno regolare a turni di scegliere fra la compensazione in denaro (già garantita dall'ordinamento attuale) e quella in tempo libero nella misura del 10%;
- introduzione di nuovi strumenti atti a favorire la mobilità, quali la possibilità di prevedere periodi di attività professionale all'esterno dell'Amministrazione e di nuovi metodi di selezione del personale e di valutazione del potenziale di sviluppo (test attitudinali e esami di idoneità - in parte già applicati in settori specifici);
- aumento della flessibilità nella definizione delle modalità di cessazione del rapporto d'impiego:
 - con l'introduzione del pensionamento flessibile per tutti (uomini e donne), senza limitazioni dovute alla durata di servizio e senza riduzione delle prestazioni;
 - con la regolamentazione dei casi eccezionali che continuano un'attività oltre i 65 anni;
 - con la disponibilità a favorire il pensionamento "progressivo";
- ridefinizione delle sanzioni disciplinari;
- integrazione a livello di legge di ulteriori aspetti della politica del personale, fra i quali si cita la promozione dell'assunzione di persone invalide e di casi sociali e la facoltà di elaborare proposte di piani sociali in caso di ampie ristrutturazioni aziendali (con conseguenti soppressioni di posti e funzioni);
- inserimento di norme che permettono maggiore autonomia gestionale ai singoli istituti scolastici.

II. per la Legge sulla Cassa pensioni dei dipendenti dello Stato (LCP):

- adeguamento alla nuova Legge federale sulla promozione della proprietà dell'abitazione - permettendo il prelievo in capitale per il finanziamento dell'abitazione primaria - e alla nuova Legge federale sul libero passaggio - garantendo a tutti i dipendenti il versamento della prestazione di libero passaggio integrale, e offrendo così possibilità di mobilità professionale decisamente migliorate;
- garanzia della parità fra uomo e donna nel trattamento previdenziale, grazie - tra l'altro - alla definizione flessibile del pensionamento fra i 60 e i 65 anni di età;

- *introduzione della possibilità, per tutti i dipendenti, del pensionamento anticipato a partire dai 58 anni di età (con corrispondente riduzione delle prestazioni);*
- *introduzione del parallelismo tra durata assicurativa e prestazioni, con il passaggio dai 30 ai 40 anni di assicurazione per il raggiungimento del massimo della rendita, l'ampliamento e la facilitazione delle possibilità di riscatto di anni di assicurazione;*
- *riduzione delle possibilità di sovrassicurazione determinate dal cumulo delle rendite con le prestazioni AVS, AI o di altre assicurazioni, mediante l'aumento della quota di coordinamento e il cambiamento delle regole per il calcolo delle sovrassicurazioni;*
- *contenimento dei costi per i nuovi assicurati determinato dall'aumento della quota di coordinamento, che passa dai 2/3 ai 3/3 della rendita semplice AVS;*
- *introduzione della possibilità di capitalizzazione parziale della rendita;*

La modifica della Legge sulla cassa pensioni dei dipendenti dello Stato prevede la garanzia dei diritti acquisiti e delle aspettative per tutti i dipendenti attualmente in servizio, nonché il mantenimento inalterato di tutti i diritti dei pensionati.

III. e per la Legge sugli stipendi dei docenti e degli impiegati dello Stato (LStip):

- *aggiornamento delle modalità di calcolo e del diritto all'indennità di uscita in considerazione della concessione dell'indennità completa di libero passaggio e del miglioramento delle prestazioni previdenziali garantite dall'AI e dall'INSAI;*

In conclusione, il presente disegno di legge permette di dotare l'Amministrazione cantonale di uno strumento di gestione delle risorse umane moderno, efficace e coerente. Le proposte considerano adeguatamente e tempestivamente l'evoluzione socioeconomica (il mutare dei rapporti nel mondo del lavoro, l'evoluzione demografica ecc.), le esigenze di servizio ai cittadini e le legittime aspettative dei dipendenti dello Stato.

Le proposte oggetto del presente messaggio costituiscono un ulteriore e fondamentale tassello del progetto di riforma dell'Amministrazione promosso dal Consiglio di Stato nella legislatura 1992-95.

Le Associazioni del personale sono state coinvolte nell'allestimento del presente progetto di revisione dell'ordinamento dei dipendenti e in sede di osservazioni conclusive hanno formulato pareri divergenti. Il Comitato di coordinamento sindacale (CCS), in data 4 agosto 1994 ha espresso un parere sostanzialmente favorevole al progetto; il Fronte Unico dei dipendenti dello Stato, in data 18 luglio 1994 ha riconfermato una posizione sostanzialmente contraria ai contenuti del progetto, opponendosi in particolare alle proposte, così come sono state formulate dal Consiglio di Stato, relative alla compensazione del lavoro notturno in tempo libero, alle modalità di conciliazione (art. 52), alla mobilità interna, all'onere di insegnamento dei docenti, alle modifiche previste in materia di stipendio assicurato e di organizzazione della Cassa pensioni dei dipendenti dello Stato.

1. Considerazioni generali

La nuova LORD e le modifiche della LCP, della LStip, della Legge sugli onorari dei magistrati e della LOC, che regolano lo statuto dei dipendenti cantonali e che assumono pure un ruolo di riferimento importante per quanto attiene alle condizioni di lavoro in vigore in numerosi Comuni, Enti pubblici e sussidiati, sono determinate dalla volontà del nostro Consiglio - pre-annunciata nelle Linee direttive per la legislatura 1992-95 - di adeguare alle nuove esigenze lo statuto della funzione pubblica, rendendolo più moderno e flessibile. Per rendere possibile l'applicazione delle nuove norme pure a livello comunale, viene proposta la modifica parziale della Legge organica comunale (LOC).

Con una serie di decreti esecutivi pubblicati nel corso del mese di gennaio 1992 abbiamo dato avvio al processo di riforma dell'Amministrazione cantonale. Questo primo passo, completato con la definizione delle strutture di vertice dei nuovi Dipartimenti entrata in vigore il 1. aprile 1992, era finalizzato ad un riordino strutturale-organizzativo. L'obiettivo di questa prima fase, a nostro giudizio nel frattempo raggiunto, era quello di creare le premesse per:

- una ripartizione più uniforme del lavoro tra i singoli Consiglieri di Stato, tramite la creazione di cinque dipartimenti di analoghe dimensioni, sia dal profilo delle strutture che da quello dei compiti;
- una migliore organizzazione funzionale tra uffici che svolgono funzioni complementari o direttamente connesse, con il preciso intendimento di sfruttare in modo adeguato le sinergie e di favorire l'approccio coordinato ed interdisciplinare a problemi sempre più vasti e complessi. Questo obiettivo è stato riconfermato con un'ulteriore serie di ristrutturazioni interne approvate nel corso del 1993 e del 1994;
- una struttura di direzione dei dipartimenti che favorisse la pianificazione coordinata delle scelte settoriali ed il controllo delle relative realizzazioni, garantendo il rispetto dei principi di economicità, efficacia ed efficienza.

Il rafforzamento delle strutture di direzione e di supporto attribuite ai Direttori di dipartimento è stato raggiunto tramite l'istituzione delle nuove funzioni di **Segretario generale**, quale diretto collaboratore del Consigliere di Stato con funzioni di **stato maggiore** (innovazione, coordinamento e pianificazione), e di **Direttore di divisione**, il cui ruolo di **linea** (direzione amministrativa, pianificazione settoriale, controllo) si manifesta chiaramente con una attività sul piano operativo-gestionale. Questa ristrutturazione, attuata senza aumento di unità, ha permesso di creare per ogni Dipartimento una adeguata struttura di direzione, formata dal Direttore e da 4-5 diretti collaboratori, responsabili dell'attività, è bene ricordarlo, di settori che contano ciascuno da 700 a 3'000 collaboratori, fra impiegati e docenti.

A questa prima fase ne è poi subentrata una seconda, caratterizzata dalla strutturazione delle divisioni dal profilo organizzativo e gestionale; questa fase sta per terminare e corre parallelamente a tutta una serie di adeguamenti nel campo dei servizi centrali, che sono chiamati a modificare in misura importante il loro ruolo, in collegamento con un livello operativo e di direzione amministrativa precedentemente inesistente (o svolto in modo frammentario e parziale dai Direttori dei Dipartimenti e da un grande numero di singoli funzionari). Il processo di

riforma proseguirà, trattandosi a nostro giudizio di un compito permanente e non puntuale, e sarà affiancato dall'estensione del processo di delega ai funzionari dirigenti (su questo tema il nostro Consiglio ha licenziato una proposta di modifica della Legge sulle competenze organizzative del Consiglio di Stato del 25 giugno 1928, già approvata dal Gran Consiglio) e da un'ulteriore, rafforzata diffusione dei sistemi informatici e di automatizzazione delle procedure. In questo senso vanno lette le recenti proposte del nostro Consiglio, accolte dal Gran Consiglio, relative al potenziamento delle infrastrutture per il Centro cantonale d'informatica e per il progressivo cablaggio informatico degli stabili amministrativi. Viene inoltre riconfermata l'importanza fondamentale delle risorse umane, fattore determinante – e non solo dal profilo strettamente finanziario – per una corretta gestione dei compiti affidati all'amministrazione pubblica. In questo senso il nostro Consiglio ha ritenuto opportuno inquadrare la revisione degli strumenti normativi nel quadro più globale dei principi di politica del personale.

2. Il ruolo e l'importanza della politica del personale

In questo quadro generale di riferimento abbiamo pertanto ritenuto opportuno verificare ed aggiornare la politica del personale dell'Amministrazione cantonale, elaborando proposte per renderla maggiormente **dinamica e incisiva**, per meglio considerare l'esigenza di ridefinire il ruolo, le aspettative del dipendente pubblico e lo statuto ad esso attribuito, in "un'azienda" che si vuole sempre più aperta e disponibile nei rapporti con il suo mercato, e quindi con tutti i cittadini-utenti.

Questa nostra precisa volontà era peraltro già stata anticipata nel documento di lavoro del 28 agosto 1992 indirizzato ai Partiti di governo e successivamente ripreso nel 1. aggiornamento delle LD/PF 1992-95 dell'ottobre 1992 (pagg. 8-10, "Amministrazione pubblica"), di cui riportiamo qui gli aspetti essenziali:

- l'adeguamento del quadro istituzionale vigente quale premessa per una maggiore e sostanziale **delega di competenze** nella gestione del personale ai funzionari dirigenti;
- la promozione, la valorizzazione e lo sviluppo delle **risorse umane**, sia al momento dell'assunzione (attraverso nuove tecniche di selezione), sia lungo tutto l'arco della carriera professionale (formazione, perfezionamento e sviluppo professionale, pianificazione delle carriere, elementi motivazionali e incentivi);
- l'accentuazione della **flessibilità individuale e dell'organizzazione** e la promozione della **mobilità professionale**, sia all'interno che all'esterno dell'Amministrazione;
- l'adeguamento dello statuto del dipendente pubblico al cambiamento dei valori e alle mutate condizioni socio-economiche riscontrati in questi ultimi anni, in particolare per quanto attiene alle prospettive d'invecchiamento, all'evoluzione della durata media della formazione professionale di base, al nuovo approccio di molti collaboratori rispetto alla relazione "tempo di lavoro-tempo libero-retribuzione" e alle nuove esigenze determinate dal sempre maggiore inserimento della donna nel mondo del lavoro e dalle conseguenze di questa tendenza sui rapporti familiari;

- la stabilizzazione dei costi del personale, in una prospettiva di medio-lungo termine orientata prevalentemente su una politica di crescita qualitativa piuttosto che quantitativa.

Nei citati documenti il nostro Consiglio preannunciava inoltre la modifica dell'ordinamento dei dipendenti (LORD, LStip) e la revisione dell'assetto previdenziale (LCP) esistenti. Dal profilo formale, la sistematica della LORD è stata integralmente riordinata, tenuto conto delle nuove direttive di tecnica legislativa. Ne consegue che molti dei precedenti articoli sono stati sdoppiati, per un progetto che oggi conta 85 articoli contro gli attuali 64, anche se il contenuto normativo è stato ridotto e semplificato.

La revisione di alcune disposizioni della LStip e della LOC sono conseguenza diretta degli adeguamenti della LORD e della LCP. Va inoltre segnalato che questa revisione imporrà pure la revisione completa dei regolamenti d'applicazione, e tra questi in particolare il Regolamento dei dipendenti dello Stato, che terranno anche conto degli intendimenti decisi dal nostro Consiglio in materia di delega di competenze e responsabilità.

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

3.1. Introduzione

Il presente disegno di LORD è caratterizzato dalla soppressione del periodo amministrativo di "durata in carica" e dall'introduzione della possibilità di "disdetta" da parte dell'autorità di nomina.

Quali sono le motivazioni che stanno all'origine di questo importante e significativo cambiamento?

- Il quadro legislativo di riferimento data ormai del 1954. La legge, parzialmente modificata negli anni successivi (l'ultima volta nel 1987), necessita ora di strumenti dinamici ed innovativi tali da renderla adeguata alle esigenze odierne ma, e soprattutto, a quelle di un prossimo futuro.
- La volontà di passare da un sistema rigido di nomina a termine ad una forma di rapporto di impiego più moderno e meno complesso dal profilo amministrativo, attraverso l'introduzione della nomina a tempo indeterminato con possibilità di disdetta in ogni momento, per giustificati motivi, mediante preavviso di tre o sei mesi a dipendenza degli anni di servizio.

In effetti, come la più autorevole dottrina insegna, "le système de la nomination à terme ne répond guère à la conception actuelle des relations entre l'Etat et ses agents. Le contrôle que les chefs exercent à la fin de la période administrative, n'est sans doute pas beaucoup plus efficace que celui auquel ils doivent procéder constamment. Les avantages que se promettait le législateur compensent à peine les complications administratives qu'entraîne tous les quatre ans l'application de l'art. 57 al. 1^{er} LSIF (GRISEL, Traité du droit administratif, pag. 502)". Questo sistema - diffuso soprattutto all'estero ed in particolare in Germania e in Francia (DTF 105 la 273/74 consid. 2b) - non è del resto sconosciuto nel nostro Paese ed è

già in atto presso alcuni Cantoni, quali ad esempio: Ginevra, Vaud, Appenzello Esterno, Grigioni, Soletta, ...).

- L'esigenza di assicurare uno strumento di verifica permanente delle prestazioni e del comportamento dei/delle collaboratori/trici, così da poter garantire agli stessi, sull'arco degli anni, il principio di parità di trattamento.
- Per ultimo, ma non per questo meno importante, la ricerca nell'ambito della gestione del personale, di una logica più vicina ai principi conosciuti dall'economia privata soprattutto nei casi in cui per determinati giustificati motivi non si possa pretendere, in buona fede, che si abbia a continuare il rapporto d'impiego.
Di ugual importanza appare, in questo contesto, l'adeguamento della rete di protezione "esterna" (sancita dall'art. 18 LStip), alle modifiche della LORD e della LCP (disdetta e prestazione di libero passaggio) e agli adeguamenti decisi negli ultimi anni nelle prestazioni AI e in caso d'infortunio.

3.2. Principali problemi e proposte di modifica

3.2.1. Statuto degli impiegati e dei docenti

3.2.1.1. Ammodernamento dello statuto del docente

La tradizionale suddivisione dei dipendenti dello Stato nelle tre categorie degli impiegati, docenti e gendarmi, alle quali corrispondevano tre statuti di nomina, ha lasciato una traccia nella ripartizione dei seggi di rappresentanza nella Commissione paritetica. Con la nuova Legge della polizia del 1989, diritti e doveri degli agenti di polizia sono stati largamente assimilati a quelli degli impiegati, fatta eccezione per poche particolarità specifiche della funzione. Con il crescere della professionalità e della varietà di funzioni tra i dipendenti dello Stato, è d'altra parte tendenza generale quella di sviluppare numerose normative specifiche di lavoro (orari, obblighi di natura professionale), su base regolamentare o di semplici direttive interne settoriali, attorno al tronco comune fissato per legge. Così è ormai per moltissime categorie: dagli infermieri ai guardiacaccia, dagli ispettori forestali ai custodi. Non pochi dipendenti con statuto di impiegato svolgono anche – talvolta per una parte importante del tempo di lavoro – funzioni di istruttore o insegnante, nell'ambito della necessità di aggiornamento permanente di colleghi o di terzi, o di formazione dei nuovi assunti nei rispettivi servizi. Dopo l'ultima modifica della LORD si è abolita la categoria dei funzionari-docenti, assunti e retribuiti cioè in base al secondo statuto, ma titolari di funzioni svolte secondo le norme del primo. Altre situazioni sono in corso di soluzione, come quella degli insegnanti nelle scuole professionali del ramo sociale e sanitario. La distinzione tra impiegati e docenti risale anche storicamente a condizioni oggi parzialmente mutate, come il diverso livello dei titoli di studio richiesti per accedere alle due funzioni. Tenuto conto della specificità di funzioni professionali presenti nella categoria degli impiegati – dal medico all'economista, dall'operaio all'orientatore professionale – una regolamentazione radicalmente differenziata solo per i docenti non si giustifica ormai più.

A giustificare una distinzione di principio, per ragioni di tecnica legislativa, riaffermata all'art. 1 della Legge, è ormai soprattutto il fatto che la categoria "docenti" comprende (a differenza degli impiegati) dipendenti non solo dello Stato, ma anche dei Comuni. E' qui specialmente

indicato, trattandosi di presenza dello Stato nelle autonomie comunali, che le specifiche norme abbiano rango formale di legge; il ricorso a eventuali regolamenti o direttive interne deve essere limitato allo stretto necessario. Per il resto si sono riunite in un solo filo normativo le disposizioni applicabili a impiegati e docenti, su un piano di parità di trattamento, eliminando in special modo alcuni temi a suo tempo oggetto delle trattative avvenute sullo statuto del docente e sul progetto di nuova Legge della scuola. Restano diverse, per ovvie ragioni, alcune disposizioni connesse con la particolarità del calendario scolastico, che esige ad esempio una continuità annuale dell'impegno del corpo docente e quindi una conforme scadenza annuale dell'inizio e della fine delle nomine e degli incarichi, e che impone una particolare rigidità per quanto concerne presenze, vacanze e congedi.

Fra le particolarità esistenti nel testo in vigore e abrogate nel progetto che presentiamo si segnala la duplice forma di procedimento disciplinare. La distinzione tra inchiesta pedagogica e inchiesta amministrativa si è rivelata impraticabile, tant'è che un'inchiesta pedagogica ai sensi della LORD in vigore non è stata mai predisposta.

A prescindere dalla impraticabile costituzione di una commissione d'inchiesta paritetica nei modi prescritti dalla legge, anche per infrazioni di manifesta natura pedagogica, come le accuse – fortunatamente rare – di percosse o intemperanze nei confronti di allievi, si è – per prassi incontestata dagli stessi interessati e dalle autorità ricorsuali – fatto capo all'ordinaria procedura disciplinare "amministrativa" applicata a tutti gli altri dipendenti dello Stato.

Non si vede d'altra parte perché i soli docenti – e non ad esempio altri titolari di funzioni pubbliche particolarmente professionalizzate – debbano sottostare ad accertamenti a loro carico ad opera di un complesso organo paritetico. Si pensi all'accertamento disciplinare in relazione alle accuse di un paziente contro un medico impiegato dello Stato, o ad altri casi simili.

Nei casi di accertamenti particolarmente delicati dal profilo professionale, è comunque sempre stata e sarà premura del Consiglio di Stato di incaricare persone cognite. Il diritto di essere assistiti durante tutta l'inchiesta disciplinare da un patrocinatore di propria scelta permette del resto un'ampia facoltà di controllo specializzato di parte, simile negli effetti alla procedura prevista per l'inchiesta pedagogica. La norma sull'inchiesta pedagogica è apparsa come una pretesa di diversità, in sé comprensibile, ma rivendicativa di garanzie speciali, e come tale discriminatoria e sempre meno giustificabile nell'interesse stesso dell'immagine della categoria. Per questo, nonostante il mancato consenso espresso su questo punto da una parte delle organizzazioni di categoria durante le trattative, confermiamo la proposta di abrogazione.

Una distinzione – quella praticamente più importante – è stata comunque mantenuta in ambito comunale. L'autorità disciplinare dei Municipi nei confronti dei docenti comunali è stata infatti limitata alle infrazioni amministrative di minor gravità. In ogni caso, per quelle che presuppongono una valutazione dell'attività pedagogica del docente, rimane la competenza dell'autorità cantonale.

3.2.1.2. Definizione meno burocratica dell'onere di lavoro per i docenti

Circa l'attività dei docenti va rilevato che sono sottovalutati dai più, nell'opinione pubblica, oltre al tempo di preparazione e di recupero che richiede l'efficiente conduzione di classi durante un certo numero di lezioni, gli oneri accessori al tempo di lezione, l'assistenza personalizzata ad allievi e genitori, le attività legate al funzionamento e all'animazione dell'istituto scolastico di appartenenza, il tempo da dedicare all'aggiornamento professionale e alla preparazione in genere. Purtroppo la quantificazione regolamentata dell'onere lavorativo nelle sole ore di lezione non rende giustizia al lavoro dell'insegnante, non senza riflessi negativi per l'immagine della categoria. In mancanza di un onere codificato di presenza oltre le ore di lezione e pochi altri compiti, si è sviluppato un inevitabile spettro di vedute e di atteggiamenti tra i docenti: da

coloro che considerano come dovuto qualsiasi onere derivante direttamente e indirettamente dalla funzione, a coloro che – all'altro estremo – tendono a considerare nuove incombenze derivanti da innovazioni didattiche o organizzative come onere supplementare da eventualmente compensare con una retribuzione straordinaria o con uno sgravio dell'orario di lezione. Manca cioè, con un tempo di presenza codificato e a differenza degli impiegati, lo strumento più semplice di accertamento del limite oltre il quale il lavoro diventa straordinario.

Del professionista si misura generalmente più il risultato che il tempo di lavoro. In uno studio dove operano collegialmente architetti, medici, avvocati, ingegneri – a prescindere perfino dai rapporti di dipendenza o indipendenza – non è certo con l'esatta misurazione dell'orario di presenza in ufficio che ogni partner o collaboratore giustifica il proprio solidale adempimento del dovere.

Al massimo il problema si pone sul rapporto generale tra risorse umane disponibili e compiti collettivamente assunti.

Anche se i paragoni con altre categorie professionali non sono sempre totalmente proponibili, a ragione i docenti pretendono sempre più di essere trattati come professionisti che operano in una comunità – l'istituto scolastico – dotata della maggiore autonomia possibile. Questa aspirazione non può però trovare uno spazio adeguato in un sistema di minuta "contabilità" di diritti e di doveri estesa ad ogni aspetto dell'attività quotidiana. A ben vedere, è proprio stata questa impostazione a costituire finora il principale ostacolo sulla via dell'autonomia degli istituti scolastici, incompatibile con una struttura garantista – e come tale necessariamente centralista – dello statuto d'impiego individuale.

La soluzione a questa contraddizione è ormai un passo necessario verso l'autonomia degli istituti scolastici. Questa autonomia deve comportare una possibilità di oscillazione individuale degli oneri di lavoro, da regolare all'interno dell'istituto, piuttosto che una garanzia centralizzata di una minuziosa quanto astratta parità di trattamento. Astratta perché, ad esempio, insegnare a classi diverse comporta fatiche e impegni diversi. Compito del governo e dei suoi organi centrali non può più essere quello di regolare minuziosamente modi ed eccezioni dell'organizzazione dell'insegnamento presso ciascun istituto scolastico, a tutela del rispetto individuale dell'onere di lavoro prescritto. Il diffondersi di materie facoltative ed opzionali, di livelli, di corsi di recupero, sulla base di scelte individuali o di valutazioni locali, deve permettere a ciascun istituto di organizzarsi con le risorse umane di cui dispone, proporzionali evidentemente al numero di allievi e di classi. Con una reale autonomia degli istituti scolastici, è compito dell'autorità di nomina attribuire ad essi risorse (unità-docente) calcolate secondo criteri generali. Non dovrebbe però più riguardare l'autorità di nomina, ma la gestione interna dell'istituto, l'ora di lezione in più o in meno svolta dal singolo docente, da collegare ad esempio, nell'ambito di un progetto di istituto, con l'attribuzione di classi più o meno numerose, o con l'assunzione di maggiori o minori compiti d'interesse generale per l'istituto: sorveglianza fuori dalle ore di lezione, preparazione di materiale didattico e aggiornamento collettivo, attività di animazione, eccetera. Il progetto di nuova legge pone quindi l'accento su un'equa ripartizione degli oneri risultanti dall'organizzazione dell'istituto scolastico in cui il docente opera, in forma di ore di lezione o di altri compiti, e attenua invece la misura dell'onere individuale di ore d'insegnamento come criterio delle prestazioni dovute.

Assumendo e attribuendo i docenti agli istituti secondo le proporzioni oggi generalmente valide, ad esempio di un docente a tempo pieno ogni dieci allievi circa nelle scuole medie e medie superiori, e contenendo al minimo con qualche arrotondamento la suddivisione di docenti in più sedi, si rende possibile agli istituti decidere con una certa autonomia sul numero delle classi e sulle opzioni di programma, attorno alla griglia e agli obiettivi obbligatori, attribuendo di conseguenza ore di lezione e altri compiti – di direzione, di sostegno individualizzato, di

animazione e attività collaterali d'istituto, ecc. - secondo criteri propri, intesi a migliorare la qualità delle prestazioni offerte e non dettati da minuti regolamenti centrali.

Viene di conseguenza a cadere la nozione di "sgravio", in rapporto ad un numero di ore-lezione dovuto, assorbita dalla intercambiabilità tra lezioni e altri oneri, ritenuto che l'obbligo nei confronti dell'autorità di nomina non è più la prestazione individuale di lavoro, ma il rispetto dei programmi e il conseguimento degli obiettivi d'insegnamento da parte di chi collegialmente opera nell'istituto.

Come necessaria conseguenza del principio dell'autonomia degli istituti scolastici, spetterà al Consiglio di Stato - con l'approvazione del Gran Consiglio nell'ambito dei preventivi - il controllo sulla spesa tramite l'attribuzione quantitativa di personale. L'impiego di queste risorse umane diventa in una certa parte competenza degli istituti scolastici stessi. La vigilanza centrale si esprimerà meno attraverso il controllo amministrativo e la regolamentazione particolareggiata e più attraverso la verifica pedagogica del rispetto sostanziale dei programmi d'insegnamento.

Questo coerentemente con la nuova organizzazione del Dipartimento dell'istruzione e della cultura, che ha posto gli istituti scolastici in linea con le rispettive Divisioni della scuola e della formazione professionale.

3.2.2. Selezione e sviluppo del personale

E' indiscusso il fatto secondo il quale le risorse umane rappresentano per l'amministrazione cantonale, quale Ente erogatore di servizi e prestazioni, un "capitale" di fondamentale importanza.

Giudiziose e necessarie appaiono pertanto le proposte di affinare le procedure di assunzione e di selezione, di incentivare la formazione ed il perfezionamento interno ed esterno del personale, introducendo - quale novità - la possibilità di prescrivere degli stages professionali presso altri datori di lavoro del settore pubblico e/o privato.

3.2.3. La centralità del ruolo dei funzionari dirigenti

A più riprese il nostro Consiglio ha affermato la volontà di rivalutare la funzione dirigente (riferita in particolare al livello di Capo Sezione e/o di Capo Ufficio), ampliandone le deleghe di competenza e di responsabilità.

Le relative norme di applicazione sono in avanzata fase di elaborazione e, nel concetto, già sono state approvate dal Gran Consiglio nella forma della già citata proposta di modifica legislativa.

Per quanto attiene la gestione del personale, questa impostazione prevede in particolare:

- la gestione diretta di premi e sanzioni;
- la gestione decentralizzata degli affari legati al personale attribuito;
- la definizione di obiettivi individuali e di settore nell'ambito del progetto generale relativo all'introduzione progressiva, presso l'Amministrazione cantonale, della "direzione per obiettivi (DPO)".

3.2.4. Ruolo dei servizi centrali del personale

Il fatto di aver assegnato ai funzionari dirigenti un ruolo di maggiore responsabilità nell'ambito della gestione del personale, fa sì che pure il campo d'azione della Sezione del personale e dell'Ufficio per il perfezionamento professionale degli impiegati - servizi ora riuniti in un'unica Divisione - debba essere aggiornato ed adeguato alle mutate esigenze. Analogamente si opererà anche per la Sezione amministrativa del DIC.

Caratterizzanti per la funzione del personale saranno dunque, nel rispetto degli indirizzi generali della politica del personale, le seguenti attività:

- la pianificazione ed il controllo dei fabbisogni;
- la gestione dei dati personali e statistici, assicurando a questo proposito la necessaria informazione interna ed esterna attraverso il supporto informatico;
- l'assistenza e la consulenza in materia di personale, avuto particolare riguardo allo sviluppo individuale, di gruppo e organizzativo;
- il controllo di seconda istanza;
- la gestione amministrativa del personale, per quanto non di competenza dei singoli funzionari dirigenti.

3.2.5. I diritti ed i doveri dei collaboratori

Un disegno di legge che si vuole moderno e flessibile non può non considerare anche la componente "sociale" del rapporto d'impiego, sia che essa si manifesti nell'estensione di determinate prestazioni a favore dei collaboratori, che nel circoscrivere i doveri propri della funzione pubblica.

Proprio su questi aspetti la revisione oggetto di questo Messaggio propone, come da più parti auspicato, degli alleggerimenti di norme considerate eccessivamente garantiste, introducendo però nel contempo alcuni miglioramenti che dovrebbero assumere carattere-guida nella definizione di moderne condizioni di lavoro.

A tale proposito giova qui ricordare in particolare, ed in aggiunta alla già citata soppressione del periodo di "durata in carica" (cfr. cap. 3.1):

a) per i diritti

l'introduzione del tempo parziale per le funzioni dirigenti; l'estensione di parte dei congedi pagati a dipendenza di particolari circostanze personali e/o familiari; l'introduzione del congedo per adozione; la conferma del congedo parentale quale espressione di parità di trattamento donna-uomo; il rilascio dell'attestato di servizio in analogia a quanto previsto dal Codice delle obbligazioni; il pensionamento flessibile dopo i 60 anni di età, disgiunto da un determinato numero di anni di servizio; la possibilità di pensionamento anticipato per tutti i dipendenti a partire dai 58 anni di età; l'elaborazione di un piano sociale in determinate circostanze.

b) per i doveri

l'obbligo di sottostare ad accertamenti psicofisici dell'idoneità alla funzione, sia al momento dell'assunzione, sia dopo i 60 anni di età se il rapporto di lavoro perdura; l'accettazione, in determinati casi, di un periodo di attività professionale esterna.

3.3. Commento ai singoli articoli

Qui di seguito vengono commentati i principali cambiamenti rispetto al testo attualmente in vigore.

[I riferimenti agli articoli del testo in vigore sono indicati tra parentesi.]

Art. 1 (ex art. 1)

- Cpv. 1: la modifica del testo permette di avere un termine comune di denominazione.
- Cpv. 2: l'aggiunta di questo cpv. considera l'esigenza della parità donna - uomo nel linguaggio normativo. Altre soluzioni quali lo sdoppiamento in nomi femminili o maschili o formulazioni neutre o astratte sono qui difficilmente realizzabili a causa dei limiti imposti dalla lingua italiana.
- Cpv. 3: l'inserimento di questo capoverso consente di stralciare norme separate per consorzi e delegazioni da numerosi articoli.

Art. 2 (ex art. 9)

Si rinvia al commento dell'art. 14.

Art. 3 (ex art. 2, cpv.1, 2 e 3)

- Cpv. 2: appare opportuno poter esigere, in taluni casi, il domicilio nel Cantone o almeno in Svizzera. Tale condizione si giustifica per motivi di opportunità e di principio.
- Cpv. 3: la ridefinizione del testo di questo cpv. permette di raggruppare le norme applicabili sia agli impiegati che ai docenti. Il termine di tre anni è ripreso dalle indicazioni elaborate a livello federale in occasione della definizione delle norme EUROLEX.

Art. 4 (ex art. 2)

Il testo di quest'articolo riprende sostanzialmente quello del precedente art. 2, cpv. 7.

Art. 5 (nuovo)

Questo nuovo articolo sancisce il principio della promozione dell'integrazione di persone invalide e di casi sociali da parte dell'Ente pubblico quale datore di lavoro. Il principio è peraltro già fissato nella Legge sull'integrazione professionale e sociale degli invalidi (art. 9) e nel Regolamento sul patronato nel Cantone Ticino (in applicazione dell'art. 18 ter della LAppl del CPS).

Art. 6 (ex art. 6, cpv. 1, 2, 3 e 4 ed ex art. 7, cpv. 1, 2, 4 e 5)

Il testo degli attuali art. 6 e 7 LORD è stato abbreviato e riformulato in un unico nuovo articolo, che sottolinea l'impostazione positiva del trasferimento quale strumento di mobilità interna atto a favorire la promozione dell'acquisizione di conoscenze e la creazione di una maggiore coscienza interdisciplinare all'interno dell'Amministrazione.

I servizi centrali che concorrono alla gestione del personale assicureranno con adeguati strumenti di supporto lo scambio di informazioni e l'incentivazione di possibilità di mobilità professionale, sia interna che esterna. La presenza di tali servizi rende plausibile la creazione di un delegato alla mobilità rivendicata da una parte dei sindacati.

Questa impostazione dovrebbe contribuire ad ulteriormente migliorare la motivazione del personale all'interno dell'Amministrazione cantonale.

I cpv. 2-5 regolano i trasferimenti necessari per soddisfare le esigenze interne dell'Amministrazione e fissano i diritti dei dipendenti.

Art. 7 (nuovo)

Si rinvia a quanto già indicato nell'introduzione del presente Messaggio (cifra 3.1).

Art. 8 (ex art. 5, cpv. 1, 2 e 3)

Cpv. 3: è stata introdotta la forma potestativa poiché dal lato pratico non è possibile sottoporre obbligatoriamente tutti i neo-assunti ad una visita preventiva da parte di un medico di fiducia dell'autorità di nomina.
Queste visite sono infatti limitate ai soli casi "a rischio" e ciò anche a dipendenza del costo che le stesse causano.

Art. 9 (ex art. 5, cpv. 4)

Nessuna osservazione.

Art. 10 (ex art. 5, cpv. 5)

Le disposizioni relative al grado di occupazione degli impiegati attualmente collocate all'art. 5, cpv. 5 vengono riprese in questo nuovo articolo con una formulazione leggermente modificata. La novità è costituita dal cpv. 3 che introduce la possibilità del tempo parziale anche per le funzioni dirigenti, a tutt'oggi escluse.

Ciò dovrebbe permettere di avere o mantenere alle dipendenze dello Stato funzionari/e capaci e qualificati/e che si trovano a dover conciliare attività professionale e impegni familiari o che desiderano migliorare la propria formazione.

La nomina per i docenti anche per un orario inferiore al 50% è una rivendicazione sindacale che, dopo attenta valutazione delle conseguenze, si ritiene di poter accogliere per i già nominati, alla condizione di renderla una concessione precaria, revocabile di anno in anno. Si deve infatti prevenire il rischio che, con docenti a orario minimo, gli istituti scolastici diventino più difficilmente gestibili. Non si deve inoltre precludere la nomina di nuovi docenti a pieno tempo, a motivo di posti occupati da coloro che persistessero a voler insegnare in misura equivalente ad una attività accessoria, talvolta neppure giustificata da primarie necessità di reddito. Si può contare, forse, sugli effetti positivi dal profilo occupazionale, se molti nominati a metà tempo desiderano ridurre ulteriormente il loro onere, ma rinunciano oggi per non perdere la nomina. Solo la verifica nei fatti può dimostrarlo. Evidentemente le ore liberate in questo modo - al pari di quanto avviene con i congedi - possono tradursi soltanto in disponibilità per nuovi incarichi e non per nomine, che sarebbero inevitabilmente precarie.

Art. 11 (ex art. 5, cpv. 6 e 7)

I cpv. 2 e 3 confermano la possibilità del cumulo di diversi gradi d'occupazione rispettivamente di più incarichi a tempo indeterminato.

Art. 12 (ex art. 3, cpv. 1, 2 e 8)

Il nuovo cpv. 4 codifica una situazione di fatto già esistente.

Art. 13 (ex art. 3, cpv. 3, 4, 5 e 6)

- Cpv. 1: si tratta di assicurare una migliore selezione dei candidati all'assunzione introducendo, nella legge, l'obbligo di presentare i certificati di lavoro rilasciati dai precedenti datori di lavoro.
- Cpv. 2: viene abbandonata la forma potestativa a favore della garanzia di esonero per i dipendenti già in servizio.
- Cpv. 3: in rapporto ad un affinamento del processo di selezione dei candidati, si ritiene indispensabile introdurre la possibilità di verificare l'attitudine psichica e fisica degli stessi mediante esame, possibilità questa peraltro già applicata in alcuni settori dell'Amministrazione cantonale (vedi Polizia cantonale e PCT).

Art. 14 (ex art. 4)

- Cpv. 2: viene inserito nella legge il nuovo principio secondo il quale la scelta dei candidati presso gli uffici della Magistratura avviene sulla base della piena autonomia di giudizio dei magistrati stessi, mentre la definizione del rapporto d'impiego (anche per i collaboratori del Tribunale d'Appello) resta di competenza dell'Autorità esecutiva.

Art. 15 (ex art. 8, cpv. 1, 3, 4 e 5)

- Cpv. 2: la nomina e l'incarico vengono parificati per quanto attiene le norme procedurali e quelle di concorso.

Art. 16 (ex art. 8)

Il testo di questo articolo riprende sostanzialmente quello dell'attuale art. 8, cpv. 2. E' pure deducibile una sostanziale concordanza con l'art. 50, cpv. 1 della Legge della scuola in base al quale i candidati all'abilitazione sono assunti per incarico, quali insegnanti a tempo parziale.

Art. 17 (ex art. 10)

Nessuna osservazione.

Art. 18 (nuovo)

Con l'art. 18 viene delegata al Consiglio di Stato la competenza di disciplinare il rapporto d'impiego dei segretari generali e dei collaboratori personali dei Consiglieri di Stato: questo rapporto è retto dal diritto pubblico e forma oggetto di appositi regolamenti.

In linea di massima questi dipendenti sono assoggettati alla LORD, alla legge sulla cassa pensioni e alla legge sugli stipendi ed i regolamenti speciali si limitano a disciplinare i loro compiti, le condizioni particolari per la rescissione del rapporto d'impiego e le prestazioni dovute dallo Stato in caso di disdetta.

Per la loro specifica collocazione e per la stretta dipendenza dal Consigliere di Stato, questi collaboratori debbono poter essere nominati su proposta del Direttore del Dipartimento interessato, senza procedere a pubblico concorso. Dal momento che l'omissione del pubblico concorso deve costituire in questi casi la regola e non l'eccezione, la norma di cui all'attuale art. 3, cpv. 8 LORD non è parsa base legale sufficiente: per questo motivo s'è voluto conferire al Consiglio di Stato l'esplicita facoltà di designare quelle funzioni che possono essere occupate senza precedente concorso pubblico. (Art. 12, cpv. 4)

Art. 19 (ex art. 9, cpv. 2)

Il cpv. 1 specifica il personale per il quale sono applicabili le specifiche norme esecutive. La definizione riprende la ripartizione decisa dal Consiglio di Stato con l'approvazione dei nuovi strumenti di gestione del personale (Piano dei posti autorizzati [PPA] e Contingente annuale di personale avventizio [CPA]). Le norme esecutive per il personale ausiliario (Regolamento) sono applicabili a tutto il personale la cui assunzione viene definita annualmente dal Consiglio di Stato con l'approvazione del contingente.

Il cpv. 2 corrisponde all'attuale art. 9 cpv. 2, seconda frase LORD.

Per conformarsi alla dottrina dominante e alla più recente giurisprudenza del Tribunale federale, si è inoltre esplicitamente rilevato nella legge formale che il rapporto d'impiego del personale ausiliario è retto dal diritto privato e più precisamente dagli art. 319 e segg. CO.

(ex art. 20) (Cauzioni)

Questo articolo viene abrogato per le ragioni qui di seguito esposte.

L'entrata in vigore della Legge sulla responsabilità civile degli enti pubblici e degli agenti pubblici (LRC) al 1.1.1990 e la polizza di assicurazione generale stipulata dallo Stato che copre quest'ultimo e i dipendenti rimasti in regime di responsabilità diretta (cfr. artt. 3 e 17 LRC) hanno superato lo scopo dell'art. 20 LORD, che era quello di istituire un'assicurazione responsabilità civile dello Stato (assicurazione-cauzione) per danni causati a terzi da suoi dipendenti nei casi di colpa grave.

Il DE sulle cauzioni dei magistrati e dei dipendenti del 20.5.1958, che definiva anche l'importo di cauzione, è già stato abrogato il 1.1.1991, con l'effetto che lo Stato non ha più richiesto dai dipendenti il pagamento della cauzione.

Per questi motivi l'art. 20 LORD non ha più ragione di essere e va abrogato (vedi anche proposta di modifica dell'art. 20 LORD da attuare con l'avvento della LRC nel rapporto della Commissione della gestione sul messaggio 30.6.1987 concernente la nuova LORD e la proposta di abrogazione di questo articolo nel messaggio concernente la LRC, all'art. 32, poi omesso nella definitiva versione dell'art. 31 LRC concernente l'abrogazione di altre leggi).

Art. 20 (ex art. 11)

Nell'ottica di una migliore pianificazione delle risorse umane in seno all'Amministrazione è stato qui inserito un nuovo parametro per la valutazione periodica del dipendente.

Si tratta del potenziale di sviluppo del dipendente, che, unito al suo operato, dovrebbe permettere di fornire un quadro di riferimento non solo della sua situazione presente, ma anche e specialmente di quella futura.

Questo nuovo elemento è fondamentale per poter disporre degli elementi necessari alla promozione – in senso positivo – della mobilità del personale (assunzione di nuovi compiti e/o di maggiori responsabilità), nell'ottica di assicurare – nel tempo – una determinata pianificazione di carriera.

Art. 21 (ex art. 14, cpv. 1, 2, 3 e 4)

L'attuale art. 14, di ben 10 capoversi, è stato suddiviso in 4 nuovi articoli riferiti ai doveri di servizio in generale, al comportamento dei dipendenti, alla funzione dirigente ed ai docenti.

Art. 22 (ex art. 14, cpv. 5 e 6)

Questo articolo è applicabile sia agli impiegati che ai docenti.

Art. 23 (ex art. 14, cpv. 7 e 8)

Vengono confermati i compiti, con valenza generale, assegnati ai funzionari dirigenti.

Il fatto di definire esclusivamente tali compiti porta a dover togliere dal testo originale la parola "inoltre" (cpv. 1).

Art. 24 (ex art. 14, cpv. 10)

Nessuna osservazione.

Art. 25 (ex art. 15)

Cpv. 4: viene formalmente introdotto il principio del parziale riversamento allo Stato della remunerazione accessoria.

Art. 26 (ex art. 16)

L'accettazione di una carica pubblica è attualmente subordinata al permesso del Consiglio di Stato. Più adeguato ed istituzionalmente più corretto sembra semmai essere la subordinazione a tale autorizzazione dell'esercizio della stessa.

Art. 27 (ex art. 17)

Nessuna osservazione.

Art. 28 (ex art. 18)

Nessuna osservazione.

Art. 29 (ex art. 19)

Nessuna osservazione.

Art. 30 (nuovo)

Viene ripreso quasi integralmente il vigente art. 16 dell'Ordinamento dei funzionari federali che regola la problematica inerente le invenzioni dei funzionari. E' stato nel contempo esteso il campo d'applicazione della norma anche alle opere e ad altri beni immateriali al fine di una regolamentazione globale e uniforme per tutti i temi analoghi che sottostanno alla legislazione federale in materia di proprietà intellettuale.

L'entrata in vigore al 1.7.1993 della nuova Legge federale sul diritto d'autore e sui diritti di protezione affini del 9.10.1992, che tra l'altro distingue nettamente il trasferimento della proprietà dell'opera da quello dei diritti d'autore, ha offerto lo spunto per confermare l'attribuzione allo Stato dei diritti sul prodotto e di tutti quelli attinenti alla proprietà intellettuale, quando ne siano date le condizioni di legge.

Capitolo VI (art. 31-38 - nuovi)

Questo capitolo è stato riordinato, in particolare per quanto riguarda la successione delle disposizioni, ponendo dapprima la disposizione elencante le sanzioni disciplinari e di seguito quelle che stabiliscono i criteri di commisurazione della sanzione, le autorità competenti a infliggerle e la procedura d'inchiesta.

Art. 31 (ex art. 24, cpv. 1, 6 e 7)

Cpv. 1, lett. d): con l'introduzione della possibilità della privazione totale o parziale dello stipendio fino a 3 mesi si è voluta creare una certa gradazione dell'intervento dell'autorità nel caso di sospensione dall'impiego riferita alla gravità della trasgressione.

Cpv. 2: la possibilità di cumulare eccezionalmente diverse sanzioni disciplinari, di fatto già oggi esistente, permette di operare con una maggiore flessibilità e in modo più adeguato al caso specifico.
Questo principio è pure ancorato a livello federale (cfr. art. 31, cpv. 3 OF, RS 172.221.10).
Il riferimento all'interdizione dell'insegnamento è stato stralciato sulla base del principio di parità di trattamento tra docenti e impiegati.

Art. 32 (ex art. R5)

Nessuna osservazione.

Art. 33 (ex art. 24, cpv. 4 e 5)

Cpv. 2: viene creata la base legale per una decentralizzazione delle competenze e delle responsabilità secondo il principio della delega di compiti e responsabilità, conformemente ai principi della riforma dell'Amministrazione.
Sanzioni disciplinari meno incisive quali la multa e l'ammonizione possono essere delegate ad istanze subordinate.

Art. 34 (ex art. 24, cpv. 2 e 3)

Nessuna osservazione.

Art. 35 (ex art. 21, cpv. 1, 3 e 5)

Cpv. 4 viene prevista la possibilità di abbinare, all'inchiesta disciplinare, l'accertamento ai fini dell'azione contro il dipendente in applicazione della Legge sulla responsabilità civile degli enti pubblici e degli agenti pubblici del 24 ottobre 1988.

Art. 36 (ex art. 21, cpv. 2)

Per la conduzione dell'inchiesta vale pure il principio di ulteriore delega (dal Consiglio di Stato) ad istanze subordinate (cfr. nuovo art. 33, cpv. 2 LORD).

Per quanto attiene "l'inchiesta pedagogica", viene proposto lo stralcio alla luce del fatto che la stessa si è rivelata di fatto impossibile dal profilo procedurale.

Art. 37 (ex art. 22)

Il testo dell'art. è stato riformulato rispetto all'attuale versione; esso trova inoltre applicazione sia per gli impiegati che per i docenti.

Cpv. 1: vengono meglio specificati i casi in cui il Consiglio di Stato può adottare la sospensione provvisoria: il riferimento alla gravità del caso ("in casi gravi") viene sostituito dall'esigenza dettata dall'interesse dell'Amministrazione o dell'inchiesta. Si pensi in pratica ai casi in cui entra in considerazione un atto punibile con reclusione o detenzione, oppure ai casi in cui vi sia da temere che la permanenza in servizio da parte del presunto colpevole renda più difficile la conduzione dell'inchiesta, o che l'interesse del servizio coinvolto venga considerevolmente danneggiato (cfr. anche "Beamtengesetz" Basilea-Città, art. 47).
A complemento della sospensione provvisoria dalla carica è stata introdotta la possibilità della privazione non solo totale ma anche parziale dello stipendio in attesa dell'esito finale dell'inchiesta e della relativa sanzione.
Viene inoltre prevista, come alternativa alla sospensione provvisoria, il trasferimento provvisorio ad altra funzione.

Cpv. 3: regola la particolarità dei docenti comunali.

Art. 38 (ex art. 26)

La marginale è modificata in considerazione del contenuto dell'articolo.

Art. 39 (ex art. 23)

Nessuna osservazione.

Art. 40 (ex art. 29, cpv. 1, 7 e 9)

Viene proposto lo stralcio del cpv. 7 dell'attuale art. 29 LORD.

La limitazione del diritto alle 5 o 6 settimane di vacanza ai soli collaboratori che compiono i 50, rispettivamente i 60 anni di età nel primo semestre dell'anno appare essere condizione ormai superata e comunque non più adeguata allo spirito che caratterizza il nuovo progetto LORD.

Art. 41 (ex art. 29, cpv. 2, 4 e 8)

Cpv. 3: si è ritenuto di prolungare il termine per fruire delle vacanze e di applicare, senza possibilità di proroga, questa disposizione.

Art. 42 (ex art. 29, cpv. 3)

Cpv. 2: con questa aggiunta si vuole definitivamente escludere l'abbinamento finora praticato fra malattia e maternità. Non si vede d'altronde come l'esercizio di un diritto quale è il congedo di maternità possa poi dar luogo a una riduzione delle vacanze.

Art. 43 (ex art. 29, cpv. 6)

Nel secondo capoverso si fissa il principio in base al quale sia l'autorità di nomina, sia l'istituto possono richiedere prestazioni durante i periodi di chiusura degli istituti scolastici.

Art. 44 (ex art. 32)

E' stato semplificato l'attuale articolo senza modificarne gli intendimenti iniziali.

Art. 45 (ex art. 30)

La nuova normativa tiene maggiormente conto delle condizioni per l'ottenimento dei congedi pagati che sono già oggi stabilite dal regolamento dei dipendenti (art. 16, 17 e 20). Infatti, i congedi legati a circostanze che non dipendono dalla volontà o dalle scelte del dipendente debbono essere semplicemente notificati al servizio competente; gli altri debbono invece essere richiesti con sufficiente anticipo e possono essere concessi soltanto se sono compatibili con i doveri e le esigenze di servizio. Ragioni tratte dal principio dell'uguaglianza di trattamento fra i dipendenti dello Stato impongono altresì che i congedi per affari sindacali, affari pubblici, volontariato sociale e attività di sportivo d'élite non possano essere cumulati.

I miglioramenti proposti rispondono in misura più soddisfacente alle esigenze familiari dei dipendenti. Le principali novità sono costituite dall'inserimento del diritto al congedo pagato per malattia grave del coniuge, dei figli e dei genitori (lett. f) e dall'estensione del congedo per decesso del coniuge e dei figli (lett. g) nonché del padre per la nascita dei figli (lett. i).

Art. 46 (nuovo)

Si tratta di una disposizione nuova.

Il congedo maternità era finora regolato nella LStip in stretto abbinamento con le disposizioni relative alla malattia.

La nuova collocazione risponde all'esigenza di operare una netta distinzione fra maternità e malattia e di inserire il congedo maternità fra i diritti della dipendente.

La formulazione è più chiara e corrispondente alla recente modifica della prassi che concede maggiore libertà alla dipendente nella determinazione dell'inizio del congedo.

Viene inoltre soppressa la disposizione che subordinava il pagamento dell'intero stipendio di 16 settimane alla ripresa dell'attività lavorativa per almeno nove mesi, poco indicata a garantire la continuità del rapporto d'impiego o comunque a rispondere a delle precise esigenze di servizio.

Per ragioni di coerenza e unità di materia, il congedo parentale, l'attuale art. 31 cpv. 3, viene collocato al cpv. 3 del nuovo art. 46.

Vengono di conseguenza soppressi gli art. 23bis LStip, come pure l'attuale art. 31, cpv. 3 LORD.

Il cpv. 4 riprende sostanzialmente la frase conclusiva dell'attuale art. 32 LORD con l'indicazione aggiuntiva che si tratta, nel caso specifico, di un congedo non pagato.

Art. 47 (nuovo)

L'introduzione di un periodo di congedo pagato per i casi di adozione di bambini in tenera età ed estranei alla famiglia si giustifica considerando il valore sociale dell'adozione e il notevole impegno, soprattutto di tempo, che i genitori adottivi devono affrontare per espletare le pratiche di adozione.

L'introduzione di questo miglioramento è stata preannunciata dal Consiglio di Stato con Rapporto no. 3996 del 22 settembre 1992, in risposta all'iniziativa parlamentare elaborata del 27 maggio 1991 dell'on. Carla Agustoni.

Art. 48 (nuovo)

Questo nuovo articolo riprende il diritto al congedo per il perfezionamento o la riqualificazione professionale già contenuto nell'attuale art. 31, cpv. 2 LORD, riconfermando anche la possibilità del congedo pagato.

Art. 49 (ex art. 31, cpv. 1 e 2)

Nessuna osservazione.

Art. 50 (nuovo)

Si tratta di un diritto del/della dipendente che deve trovare adeguato riconoscimento anche per i dipendenti pubblici.

La formulazione è analoga a quella prevista dal Codice delle obbligazioni.

Art. 51 (ex art. 28)

Nessuna osservazione.

Art. 52 (nuovo)

In parziale riscontro alle rivendicazioni delle Associazioni sindacali, viene istituita la figura del conciliatore, nominato all'esterno dell'Amministrazione per un periodo quadriennale: la nomina compete al Consiglio di Stato, che deve sentire al riguardo le Associazioni del personale.

A questo delegato possono rivolgersi i dipendenti a cui, in esito ad un procedimento disciplinare o di disdetta secondo gli art. 31 segg. e 57 segg. della legge, viene prospettata la destituzione o la rottura del rapporto d'impiego per giustificati motivi. Il conciliatore deve sentire le parti, al fine di valutare le concrete possibilità di raggiungere un accordo alternativo. Egli non deve comunque interferire in alcun modo nelle competenze dell'autorità di nomina.

Il suo intervento dev'essere rapido: se la conciliazione non è possibile, il delegato deve avvisare al più presto l'autorità di nomina e la procedura ordinaria seguirà il suo corso.

Art. 53 (ex art. 33)

Si vuole meglio sottolineare l'importanza della formazione, del perfezionamento e dell'aggiornamento professionale nell'intento di favorire lo sviluppo delle potenzialità dei collaboratori e contribuire così ad una maggiore motivazione dei dipendenti stessi.

Si intende pure promuovere una formazione dei potenziali quadri dirigenti affinché essi siano meglio preparati ad assumere funzioni dirigenti.

Si tratta insomma di operare e/o favorire delle pianificazioni di carriera al fine di permettere migliori scelte dei quadri dirigenti.

Si richiama pure a questo proposito l'estensione della valutazione individuale al potenziale di sviluppo dei dipendenti (cfr. art. 20, cpv. 1).

Art. 54 (nuovo)

Si tratta di ancorare nella legge il principio secondo il quale il Consiglio di Stato può subordinare la nomina e/o la continuazione del rapporto d'impiego all'obbligo di effettuare talune attività lavorative transitorie presso altri datori di lavoro del settore pubblico o privato.

I collaboratori avrebbero così la possibilità di conoscere altre forme d'organizzazione e tecniche di lavoro, acquisendo in tal modo importanti ed utili esperienze professionali ed umane a tutto vantaggio loro e dell'Amministrazione.

Art. 55 (ex art. 34)

Nessuna osservazione.

Art. 56 (ex art. 35)

Con l'entrata in vigore a partire dal 1.1.1984 della LAINF (Legge federale sull'assicurazione contro gli infortuni), tutti gli assicurati privati (compreso l'INSAI) devono applicare le medesime prestazioni assicurative minime stabilite dalla legge, per cui si propone l'abrogazione dell'ultima parte dell'attuale cpv. 1.

L'art. 91 LAINF stabilisce infatti l'obbligo di pagare i premi nel modo seguente:

- i premi per l'assicurazione contro gli infortuni professionali vanno a carico del datore di lavoro
- i premi per l'assicurazione contro gli infortuni non professionali sono a carico del lavoratore. Sono ammessi patti deroganti a favore del lavoratore.

L'attuale Regolamento sull'assicurazione del personale dello Stato e dei docenti contro gli infortuni del 12 novembre 1985 è applicabile unicamente al computo delle rendite LAINF e AM (cfr. art. 24 LStip.) e non cita nessuna nota sul riparto dei premi LAINF.

Per questi motivi va abrogato l'attuale cpv. 2 dell'art. 35 LORD.

Art. 57 (ex art. 36)

L'articolo viene adeguato per tener conto delle modifiche determinate dalla soppressione del periodo di nomina.

Art. 58 (ex art. 38)

Cpv. 2: nel definire le modalità di dimissioni si è voluto tener conto della problematica situazione in cui può venirsi a trovare lo Stato al momento dell'inoltro delle stesse da parte di un funzionario dirigente.

L'evasione delle pratiche in corso ed il trapasso degli importanti e delicati compiti di un funzionario dirigente richiedono nella maggior parte dei casi più tempo di quanto sia già generalmente concesso con i 3 mesi di disdetta per i dipendenti dello Stato, per cui vanno difesi gli interessi dello Stato, portando fino a 6 mesi il preavviso di dimissioni.

Non va d'altronde dimenticato che pure nell'economia privata di regola i quadri dirigenti di azienda hanno un termine di disdetta di 6 mesi.

Art. 59 e 60 (nuovi)

L'abbandono del periodo quadriennale o sessennale di nomina e l'introduzione della cosiddetta nomina a tempo indeterminato (cfr. pag. 6 n. 3.1) rendono superflui non solo l'istituto della mancata conferma alla fine del periodo amministrativo, ma anche le sottili distinzioni oggi esistenti tra le diverse ragioni che, accanto alle dimissioni, al pensionamento e al licenziamento disciplinare, possono condurre alla cessazione del rapporto d'impiego e quelle, addirittura artificiose fra i "motivi gravi" ed i "giustificati motivi": secondo la giurisprudenza più recente del TRAM, avallata anche dal TF, la nozione di "motivi gravi" ai sensi degli attuali art. 12 cpv. 3 e 13 cpv. 5 LORD non appare molto diversa da quella di "giustificati motivi" contemplata dalla cessata LORD del 1954 (TRAM 1. febbraio 1989 in RDAT 1989 n. 14; TF 25 febbraio 1991 Z., consid. 5b).

Le circostanze soggettive o oggettive, date le quali non si può pretendere in buona fede che l'autorità di nomina continui il rapporto di impiego, corrispondono in sostanza a quelle che possono oggi giustificare la rimozione dalla carica e la mancata conferma. La disdetta potrà quindi intervenire quando il dipendente non è più in grado di assolvere il proprio compito o quando si instaura una situazione incompatibile con il buon andamento del servizio, che pregiudica il compiuto soddisfacimento dell'interesse pubblico curato dall'amministrazione e che rende ragionevolmente inesigibile la continuazione del rapporto d'impiego: una colpa specifica del dipendente o una violazione dei doveri di servizio non sono invece necessarie (TRAM 6 luglio 1984, in RDAT 1985 n. 28).

L'indennità d'uscita e la rendita in caso di scioglimento del rapporto d'impiego sono disciplinate, come finora, dalla legge stipendi. Su tal punto si rinvia quindi al commento relativo alle modifiche dell'art. 18 e all'introduzione del nuovo art. 18a di detta legge.

Art. 61 (nuovo)

Analogamente a quanto già previsto presso le aziende dell'economia privata, si ritiene di introdurre il nuovo concetto di "piano sociale" al manifestarsi di significative e, sul piano numerico, importanti soppressioni di posti o funzioni.

Art. 62 (nuovo)

Vengono definite le prestazioni previdenziali alle quali ha diritto il dipendente destituito per ragioni disciplinari.

Art. 63 (ex art. 37)

- Cpv. 1: viene soppresso il limite d'età differenziato per uomini e donne in ossequio all'art. 4, cpv. 2 della Costituzione federale e inserita la possibilità di un pensionamento e flessibile tra i 60 e 65 anni. Non è più vincolante il minimo dei 30 anni di servizio.
- Cpv. 2: questa disposizione trae innanzitutto origine dalle necessità di regolare situazioni già esistenti. Anche al di fuori della pubblica amministrazione si assiste sempre più, soprattutto nelle professioni qualificate, a casi di allungamento dell'attività lavorativa oltre i 65 anni.
Non si tratta comunque di una generalizzazione, bensì di una regolamentazione di casi particolari ed eccezionali, ritenuto in ogni caso un limite massimo di 70 anni di età.
- Cpv. 3: questa disposizione tiene conto, da una parte del considerevole aumento dei rischi per la salute dopo il superamento dei 60 anni di età, dall'altra la necessità dell'Amministrazione di poter contare su dipendenti efficienti e in buona salute.
Si vuole con ciò tutelare non solo l'interesse dell'Amministrazione, ma anche la qualità di vita dei dipendenti stessi.
Anche questa pratica è comunque già ampiamente conosciuta nel settore privato.
- Cpv. 4: questa nuova norma offre la possibilità del pensionamento anticipato generalizzato per tutti i dipendenti a partire dai 58 anni di età. Si rinvia al commento dell'art. 23 LCP.
- Cpv. 5: questa disposizione introduce la possibilità di un pensionamento (a tempo parziale) a partire dai 60 anni di età.

Art. 64 (ex art. 44)

Nessuna osservazione.

Art. 65 (ex art. 45)

Nessuna osservazione.

Art. 66 (ex art. 46)

L'articolo è stato adeguato ai contenuti della nuova LORD.

Art. 67 (ex art. 47)

Viene in pratica ripristinata la regola dell'art. 29 della cessata LORD, la cui portata per le contestazioni relative ai rapporti d'impiego fra dipendenti e Stato è analoga a quella dell'art. 71 LPamm: in sostanza si propone quindi di limitare la competenza del TRAM, quale istanza unica, alle contestazioni di natura pecuniaria. Il precedente testo di legge era stato infatti interpretato come legittimante una competenza quasi generale del TRAM su ogni genere di contestazione derivante dal rapporto d'impiego, con non pochi ostacoli per la gestione del personale.

La nuova soluzione sarebbe identica a quella adottata dal legislatore federale con l'art. 116, lett. a OG: il TF giudica infatti come istanza unica le azioni fondate sul diritto amministrativo della Confederazione concernenti, fra l'altro, le prestazioni pecuniarie derivanti dal rapporto di servizio, compresa l'assicurazione del personale federale (cfr. sentenza 8.2.1991 del TRAM, in RDAT II - 1991 no. 10).

Art. 68 (ex art. 48)

Cpv. 1: viene confermata la situazione attuale.

Cpv. 2: viene introdotto, in alternativa al versamento dell'indennità notturna, il diritto del dipendente alla compensazione in tempo libero del lavoro notturno a turni.

In tal modo viene lasciata al dipendente la libertà di scelta tra la compensazione in tempo libero nella misura del 10% e la corrispondente indennità di servizio notturno ai sensi dell'art. 17 cpv. 3 LStip, che si escludono vicendevolmente.

La concessione della compensazione in tempo quale diritto alternativo, e non cumulativo, alla concessione dell'indennità di servizio notturno è motivata dal fatto che entrambe queste forme raggiungono già separatamente lo scopo principale del legislatore di compensare i maggiori oneri del dipendente legati al lavoro notturno a turni.

Infatti i due succitati diritti non sono altro che due sistemi o criteri diversi per raggiungere il medesimo scopo: un cumulo significherebbe perciò creare ulteriori diritti non necessari per il raggiungimento di tale scopo.

La modifica del presente articolo è dettata in particolare dall'esigenza di garantire adeguate condizioni di lavoro anche in settori particolarmente sollecitati della funzione pubblica.

Art. 69 (ex art. 50)

La lettera c) è completata con la possibilità, riconosciuta al funzionario dirigente, di poter giustificare a posteriori il lavoro straordinario effettuato dai propri collaboratori.

Art. 70 (ex art. 49)

Si tratta di un semplice riordino, in particolare mediante la ripresa nella legge del principio già fissato al cpv. 1 dell'art. 10 dell'attuale Regolamento dei dipendenti.
Viene inoltre migliorata la formulazione del cpv. 2, che riprende il contenuto dell'attuale art. 51 LORD, e del cpv. 3.

Art. 71 (ex art. 52)

Nessuna osservazione

Art. 72 (ex art. 53)

Nessuna osservazione.

Art. 73 (ex art. 54)

Nessuna osservazione; la regolamentazione di dettaglio è demandata ad uno specifico regolamento.

Art. 74 (ex art. 55)

Viene inserito un nuovo cpv. 2, che permette la partecipazione del datore di lavoro alle spese per l'acquisto di equipaggiamento riconosciuto utile ma non obbligatorio ai fini del servizio.

Art. 75 e 76 (ex art. 56)

Nessuna osservazione.

Art. 77 (ex art. 57)

E' confermato il principio secondo cui l'onere di servizio del docente comprende le ore d'insegnamento, la loro preparazione e la partecipazione ad altri compiti presso la scuola nella quale opera. Inoltre l'onere di servizio comprende le attività di aggiornamento richieste al docente in conformità alle disposizioni della speciale legge e delle relative norme di applicazione. La definizione dell'onere di servizio assume tuttavia una diversa rilevanza, in rapporto alla impostazione totalmente nuova dell'articolo che segue.

Art. 78 (ex art. 59, cpv. 1 e 2)

Nelle scuole comunali nessun cambiamento. Come esposto nelle considerazioni generali al capitolo 3.2.1, per le scuole cantonali si rende flessibile il numero di ore-lezione per ogni docente, poiché esso dipenderà dalle decisioni autonome dell'istituto, cui spetterà in una certa misura di decidere il numero di sezioni, gruppi, ore opzionali e di sostegno, e di distribuire le ore risultanti ai docenti ad esso attribuiti, compensando le differenze con la distribuzione degli altri compiti e incarichi necessari al proprio funzionamento, con i soli vincoli - all'estremo -

dei programmi scolastici e del principio di equità. In via transitoria sono pensabili normative quadro che accompagnino questa sostanziale modifica dell'organizzazione scolastica.

Art. 79 (ex art. 59, cpv. 3)

Nessuna osservazione.

Art. 80 (ex art. 59, cpv. 5)

In mancanza di un onere determinato legalmente di ore-lezione, anche lo sgravio cessa di diventare un diritto individuale, riconosciuto finora a ben precise condizioni. In pratica non è più il docente, ma l'istituto scolastico che riceve un margine rispetto al numero massimo di ore-lezione che potrebbe essere chiamata a svolgere la totalità dei docenti nominati o incaricati presso di esso. Il margine è in maggior parte di diretta spettanza di ogni istituto, calcolato secondo parametri medi e proporzionali (corrispondente agli sgravi oggi riconosciuti per i compiti di direzione, docenza di classe, ecc., ma che l'istituto potrà decidere di distribuire diversamente), e in minor parte attribuito ulteriormente a quegli istituti i cui docenti svolgono attività di ricerca o preparazione d'interesse di più istituti, per decisione di organi centrali quali i collegi dei direttori (conformemente al sistema del "monte-ore" attuale).

All'interno dell'istituto, conformemente alla ripartizione dei compiti prescritti dalla Legge della scuola, spetterà al collegio dei docenti approvare i criteri per la ripartizione del lavoro, mentre la direzione svolgerà in concreto i compiti organizzativi ed esecutivi.

Il margine non può essere determinato precisamente dal Consiglio di Stato in ore-lezione, ma deriverà implicitamente dalle nomine e dagli incarichi, dato che il totale di ore-lezione presso l'istituto può essere entro certi limiti determinato dall'istituto stesso. E' lo stesso principio valido per tutte le unità amministrative, alle quali è attribuito il personale secondo una stima degli oneri derivanti dai compiti da svolgere, e non secondo una formula legale di rapporto tra compiti e personale.

Qualora non fosse possibile concordare un progetto organizzativo autonomo all'interno dell'istituto, si potrà sempre far capo alla normativa standard, in base alla quale le ore lezione e gli sgravi sono calcolati ed attribuiti, cioè in pratica al modello valido attualmente.

Da notare che il Consiglio di Stato - con la ratifica del Gran Consiglio che approva i conti preventivi in quanto alla spesa per il personale - determina il margine complessivo tramite le assunzioni, mentre il Dipartimento e i suoi organi provvedono all'attribuzione delle unità assunte ai singoli istituti. Questo è conforme a quanto avviene in tutta l'amministrazione, dove ai dipartimenti e alle divisioni è concessa in pratica delega per quanto concerne l'attribuzione di personale alle singole unità, mentre è riservata in ogni caso al Consiglio di Stato la decisione sugli aumenti e riduzioni complessive del personale.

Art. 81 (ex art. 60)

Si tratta di disposizioni riprese dal testo vigente. Va osservato che la supplenza interna attualmente funziona nelle scuole obbligatorie, mentre in quelle postobbligatorie è lasciata a interpretazioni piuttosto differenziate. Cosa fare delle classi in caso di brevi assenze di un docente è

questione che attiene strettamente allo stile di conduzione e al modo d'intendere il lavoro collegiale in un istituto, e che non può comunque avere uguale risposta in tutti gli ordini di scuola.

Art. 82 (ex art. 61)

Non diversamente dai funzionari dirigenti di altri settori dell'amministrazione, spetta ai direttori e vicedirettori delle scuole far convergere il lavoro dei propri collaboratori intorno a progetti collettivi.

Coordinare, assistere, motivare, valutare, far crescere professionalmente le risorse umane attribuite al proprio istituto o ufficio sono imperativi manageriali validi in qualsiasi ambito produttivo, compreso quello scolastico. Con la maggiore autonomia degli istituti, diventa essenziale la capacità di raccogliere e gestire il consenso attorno alle decisioni da prendere.

Non è possibile codificare in modo preciso fin dove le condizioni di lavoro specifiche dei docenti valgono anche per i direttori e vicedirettori delle scuole, e fin dove invece bisogna far riferimento piuttosto a quelle degli impiegati. La presenza in sede è da ritenere di regola obbligatoria durante tutto l'orario di apertura dell'istituto scolastico da essi diretto, tranne impegni di servizio esterni; durante le vacanze scolastiche è spesso pure necessaria una presenza in sede o presso organi collegiali per le incombenze organizzative e preparatorie. Da funzionari dirigenti ci si deve attendere del resto il perseguimento degli obiettivi posti e la responsabilità comunque per i risultati, lasciando il massimo di libertà organizzativa del proprio lavoro.

Analoghi problemi si pongono per quei dipendenti con statuto di impiegato che operano presso gli istituti scolastici (segretari, bibliotecari, ecc.). Eventuali norme che dovessero rendersi necessarie, in deroga ad abitudini non sempre uniformi né soddisfacenti, saranno se del caso materia di regolamento o di direttive interne, considerato che la complessità e multiformità dei casi non permette di codificarle in questa sede. Di principio spetta però ai direttori degli istituti scolastici disciplinare, oltre al proprio lavoro, quello dei propri collaboratori, e anche per questa ragione - da parte degli organi centrali - una direzione per obiettivi sarà per quanto possibile anteposta a una produzione di normative.

Art. 83 (ex art. 62, cpv. 3)

Il riferimento agli impiegati, ai docenti ed agli agenti di polizia viene semplificato in "dipendenti".

Disposizioni transitorie

Nessuna osservazione.

Disposizioni abrogative

Nessuna osservazione.

4. Modifica della legge sulla Cassa pensioni dei dipendenti statali e dei docenti

4.1. Introduzione

L'entrata in vigore delle nuove norme della Legge federale sulla previdenza professionale per la vecchiaia, i superstiti e l'invalidità (LPP) obbliga le casse come la nostra a modificare il loro piano assicurativo, introducendo il principio il parallelismo tra durata assicurativa e prestazioni acquisite. Se non dovessimo modificare niente, le nuove norme federali provocherebbero ad esempio forti prelievi anticipati da parte degli assicurati con più di 30 anni di assicurazione, che porrebbero la cassa in una situazione finanziaria critica (il costo stimato per il solo 1995 sarebbe di circa 90 milioni di fr.).

Inoltre, la revisione totale della LORD impone un adeguamento delle istituzioni di previdenza professionale alle nuove norme sul pensionamento per anzianità.

L'obiettivo primo di questa proposta di modifica non è quindi quello di ridurre i costi del personale, ma di modificare in alcuni punti il sistema previdenziale, in modo da renderlo più consono alle esigenze attuali e future.

Si deve d'altra parte ricordare che, senza un ripensamento dell'impostazione della Cassa pensioni, i suoi costi tenderebbero a salire considerevolmente. Infatti, il libero passaggio integrale comporterà un onere considerevole per la Cassa, costretta a rinunciare ai forti utili realizzati oggi in occasione delle partenze di assicurati. Inoltre, il tendenziale abbassamento dell'età media di pensionamento (sempre più collaboratori utilizzano la possibilità del pensionamento flessibile) determinerebbe un aumento rilevante del contributo statale per i pensionamenti anticipati. A lungo termine, infine, deve essere tenuta in considerazione il costante aumento della vita media, con le sue ripercussioni sui costi di previdenza professionale. Il disavanzo dell'AVS, che nel 1990 era di 262 milioni, sarà nel 2010 di 4'201 milioni e nel 2020 di 6'956 milioni.

L'impostazione di un istituto di previdenza professionale come la Cassa pensioni dei dipendenti statali non va però decisa solo in funzione di parametri finanziari: essa deve essere inserita nel quadro più generale del problema di come distribuire l'attività lavorativa degli individui sull'arco della loro vita, in una società in costante e sempre più rapida evoluzione. La proposta contiene quindi elementi di flessibilità, sia nella scelta del momento di pensionamento, sia nella scelta del piano assicurativo, sia nelle modalità di pagamento delle prestazioni.

I cambiamenti proposti sono già concepiti in modo da essere coerenti con quanto sarà imposto dalle leggi federali di prossima entrata in vigore, quella sul libero passaggio e quella sulla promozione della proprietà d'abitazioni mediante i fondi di previdenza.

Elenchiamo qui di seguito in forma succinta alcuni dei problemi che devono essere risolti con questa modifica legislativa.

4.2. Problemi particolari

4.2.1. Parità uomo-donna

- La Costituzione federale prescrive la parità di trattamento tra uomo e donna, che deve essere realizzata anche nella previdenza professionale. La revisione dell'AVS attualmente in di-

scussione prevede, ad esempio, l'allineamento dell'età AVS degli uomini e delle donne a 64 anni. Molti istituti previdenziali pubblici e privati hanno già adottato soluzioni particolari, come il pensionamento alla medesima età per tutti. La nostra Cassa pensioni prevede ancora il pensionamento differenziato per uomini e donne, che deve perciò essere corretto.

- Vi sono pure altre discriminazioni, come la liquidazione in contanti in caso di dimissioni di personale femminile sposato o in procinto di sposarsi.

4.2.2. Libero passaggio integrale

- Il libero passaggio integrale sarà imposto dalla Legge federale sul libero passaggio nella previdenza professionale per la vecchiaia, i superstiti e l'invalidità del 17 dicembre 1993 (LFLP) a partire probabilmente dal 1. gennaio 1995. Considerata la differenza tra il libero passaggio attualmente concesso dalla nostra Cassa pensioni e quello che sarà prescritto, i contributi dovranno essere aumentati di circa lo 0,5% - 1%.
- L'utile di libero passaggio che la Cassa realizza attualmente è relativamente basso a causa della limitata rotazione del personale in questo momento di debole congiuntura, ma diventa molto rilevante in periodi di maggior fluttuazione degli effettivi, avvicinandosi ai 10 milioni di fr. annui. Con l'attuale piano assicurativo che permette di raggiungere il massimo delle prestazioni in 30 anni, gli importi di libero passaggio sarebbero del 60-70% più alti di quelli odierni.
- L'introduzione del libero passaggio integrale non comporta solo problemi di costo, ma soprattutto di concezione del piano assicurativo della cassa, come spiegato al capitolo seguente.
- A causa della struttura delle prestazioni della nostra cassa, le somme portate da chi proviene da un altro istituto di previdenza ed ha meno di 35 anni non possono essere usate per acquistare anni di assicurazione, e non è nemmeno possibile aumentare le prestazioni. Il sistema attuale, che è coerente nell'odierno quadro della previdenza professionale, diventa quindi contraddittorio con le nuove regole dettate dalla LPP.

4.2.3. Parallelismo tra durata contributiva e prestazioni

- La nostra cassa garantisce una determinata prestazione a tutti gli assicurati che possono raggiungere entro il limite di pensionamento per anzianità almeno 30 anni di affiliazione e non una prestazione proporzionale alla durata di contribuzione dei singoli assicurati. La prestazione di libero passaggio prescritta dall'art. 16 LFLP alle casse con il sistema del primato delle prestazioni corrisponde invece al valore attuale delle prestazioni acquisite. Le prestazioni acquisite sono calcolate come segue:

$$\text{prestazioni assicurate} \quad \times \quad \frac{\text{periodo d'assicurazione computabile}}{\text{periodo d'assicurazione possibile}}$$

La Legge federale sul libero passaggio (art. 9, 10 e 16 combinati) impone quindi il parallelismo tra contributi e prestazioni e, di conseguenza, una scala lineare di aumento della rendita di vecchiaia lungo tutto il periodo di prelievo dei contributi.

- Oggi vi sono delle incongruenze, ad esempio per chi ha più di 30 anni di servizio e continua a pagare senza alcuna controprestazione assicurativa, oppure per chi non va in pensione anticipata e non ha nessun vantaggio di rendita.
- La linearità della scala delle rendite deve essere distinta dal primato dei contributi, che non è qui in discussione, anche se alcuni Cantoni l'hanno già adottato abbandonando il primato delle prestazioni.

- Chi contribuisce per 30 anni interi alla Cassa e poi va parzialmente in pensione, oggi subisce una riduzione della rendita proporzionale al grado d'occupazione. Lo stesso avviene nel caso di un congedo non pagato, anche se la durata contributiva totale supera i 30 anni.
- Se non si modificasse l'attuale piano assicurativo della nostra Cassa, l'introduzione del libero passaggio integrale e l'ampliamento delle possibilità di ritiro di parte del capitale conseguente alle disposizioni federali sulla promozione della proprietà d'abitazioni, creerebbero un fortissimo rischio finanziario, data la convenienza per molti assicurati di ritirare le quote che eccedono i 30 anni di assicurazione. La possibilità del ritiro di parte del capitale data dall'art. 17 è oggi poco conosciuta, e comporta una riduzione della rendita, contrariamente a quanto avverrebbe in futuro se non si cambiasse l'impostazione della Cassa. D'altra parte, la riduzione delle prestazioni per chi prelevasse nell'attuale regime rischierebbe di creare disparità di trattamento intollerabili.

4.2.4. Sovrassicurazioni eccessive

- Il testo originario della legge sulla cassa pensioni prevedeva una certa possibilità di sovrassicurazione, dato che l'invalido percepiva una rendita ridotta; con la modifica del 1988, le rendite sono state aumentate senza però cambiare le norme per ridurre le sovrassicurazioni.
L'analisi dei casi di pensionamento avvenuti nel 1993 mostra molti casi di sovrassicurazione, anche solo considerando le rendite della Cassa pensioni e dell'AI ed escludendo quelle LAINF: nei casi estremi, la rendita supera di più del 30% lo stipendio base.

4.2.5. Costo della Cassa pensioni

- Le forti prestazioni previdenziali sono giustificate se gli stipendi sono relativamente contenuti, ma non se corrispondono a quelli di mercato. Questa situazione si è creata negli ultimi anni in seguito ai forti aumenti reali. L'analisi collegata con la revisione dell'organico, avviata dal nostro Consiglio, chiarirà con precisione eventuali scompensi da correggere in sede di ridefinizione dell'organico.
- Vi sono inoltre i fattori ricordati sopra, come la prestazione del libero passaggio integrale e l'aumento della vita media, che faranno aumentare ancora il costo della previdenza professionale.

4.2.6. Necessità di ripensare le norme sul pensionamento per anzianità

- La LORD introduce il pensionamento flessibile per tutti tra i 60 e i 65 anni e la Cassa pensioni deve quindi adattare le sue norme.
- Da tempo è stata avanzata la richiesta, in particolare dai membri del corpo di polizia, di una possibilità di pensionamento anticipato a prima dei 60 anni di età.
- Oggi, chi sceglie il pensionamento parziale subisce una decurtazione della rendita pur accumulando più di 30 anni di assicurazione a tempo pieno.
- Seppure rari, oltre ai magistrati vi sono altri assicurati che continuano la loro attività lavorativa oltre i 65 anni e le attuali norme sono inadeguate a questi casi.

4.2.7. Problemi complementari

- Seguendo la concezione della nuova LORD, è necessario eliminare o ridurre gli ostacoli costituiti dall'ordinamento previdenziale alla mobilità tra l'Amministrazione statale, il resto del settore pubblico e l'economia privata.

- Alcune norme contengono imperfezioni che devono essere corrette, anche se riguardano pochi casi, come i magistrati che continuano l'attività dopo i 65 anni.
- Il trattamento fiscale della Cassa è oggi di favore rispetto a quanto previsto dalla legislazione tributaria per altre casse pubbliche. Negli anni recenti la Cassa ha realizzato importanti investimenti, per i quali un'esenzione completa non solo risulta obsoleta, ma anche di impossibile applicazione nella prassi.
- La complessità dei problemi di gestione della Cassa e del suo patrimonio, oggi di 1,6 miliardi di fr., impone di rivedere le modalità secondo le quali la cassa è amministrata.
- L'apertura della cassa statale a dipendenti di altri enti pubblici impone di ripensare la composizione della commissione amministrativa, che deve aumentare la sua rappresentatività.

4.3. Proposte

4.3.1. In generale

Gli adeguamenti proposti mirano a garantire al dipendente statale un ottimo sistema previdenziale, contenendone i costi tendenzialmente in aumento. Le soluzioni ai problemi sopra elencati presentate con questo disegno di modifica legislativa sono coerenti, tengono conto della situazione e dei diritti degli attuali assicurati e limitano l'aumento dei costi garantendo la salute finanziaria della Cassa.

Si ricordi tra l'altro che con le nuove proposte, la cassa cantonale offrirà ancora consistenti vantaggi (ad es. pensionamento anticipato) rispetto a quanto previsto dalla Confederazione per i suoi dipendenti e per quelli delle sue aziende.

Il primo cambiamento essenziale consiste nell'introduzione del **parallelismo tra durata di assicurazione e prestazioni**. Questa viene ottenuta:

- diminuendo il tasso di crescita annuale della rendita,
- assicurando solo contro i rischi di decesso e invalidità i collaboratori con meno di 20 anni e
- rinunciando a prelevare i premi per i collaboratori con più di 60 anni di età e 40 di assicurazione.

Il secondo cambiamento essenziale è quello delle **norme di pensionamento per anzianità**, rendendolo più flessibile e adattandolo alle necessità dei singoli assicurati.

Coerentemente si propone di **modificare le norme che si basano sugli anni di servizio**, prendendo come parametro di calcolo gli anni di assicurazione, e si **ampliano le possibilità di riscatto di anni assicurativi**.

Le norme di limitazione della sovrassicurazione vengono adeguate a quanto previsto dalla LPP.

Si propone inoltre un **adattamento delle norme di gestione e di amministrazione della cassa** alle esigenze attuali, dettate dalla dimensione e dalla complessità odierne.

4.3.2. Crescita della rendita durante tutto il periodo di pagamento dei contributi (40 anni al massimo)

Come detto, il passaggio a una proporzionalità tra durata assicurativa e prestazioni sarà imposto dalle leggi federali che entreranno in vigore fra breve tempo: quella sul libero passaggio e quella sull'incoraggiamento all'accesso alla proprietà.

Con un tasso di crescita annua della rendita di vecchiaia dell'1,5% invece che del 2% si evitano lunghi periodi durante i quali i collaboratori non sono incentivati finanziariamente a continuare la propria attività, oppure sono incoraggiati a ritirare parte del loro capitale.

Anche per la nostra cassa si propone quindi il principio dell'equivalenza al posto di quello di una solidarietà che, nel quadro delle nuove norme federali sulla previdenza professionale, lascerebbe troppo spazio a contraddizioni incomprensibili. Si ricorda infatti che, in generale, i collaboratori con livello formativo e di stipendio inferiore iniziano prima a lavorare e accumulano quindi più anni di assicurazione: con l'attuale progressione delle rendite contribuiscono quindi a finanziare le prestazioni dei loro colleghi di formazione e classe remunerativa superiore.

La proposta è accompagnata da importanti misure complementari, come la sospensione dei contributi per gli assicurati con più di 60 anni di età e 40 di assicurazione. Tale sospensione viene mantenuta anche per gli assicurati, come i magistrati, che continuano l'attività oltre i 65 anni di età. Il rinvio delle rendite sostituisce infatti finanziariamente il mancato versamento dei premi.

In relazione alla sospensione dei premi, si è posta la questione se non fosse opportuno bloccare, almeno in termini reali, lo stipendio assicurato dei collaboratori interessati. Si è giunti però alla conclusione che la dimensione del problema dovrebbe essere limitata e le possibilità di abuso scarse. Infatti, il numero dei collaboratori interessati sarà ridotto e per la maggior parte al massimo della carriera. Gli aumenti di stipendio corrisponderanno quindi per lo più al solo rincaro, del resto garantito anche ai pensionati. Si continuerà perciò a considerare l'ultimo stipendio quale base per il calcolo delle pensioni.

L'introduzione di un sistema basato sull'equivalenza tra durata assicurativa e prestazioni permette di cambiare gli attuali calcoli basati sul grado medio d'occupazione, che portano a risultati insoddisfacenti in particolare per i pensionamenti parziali. Diventa possibile, a seconda dei casi:

- variare proporzionalmente lo stipendio assicurato per diminuzioni dovute a cambiamenti di funzione o per aumenti transitori come quelli dei direttori degli istituti scolastici,
- modificare proporzionalmente la durata d'assicurazione nel caso di periodi con grado d'occupazione ridotto o di congedi.

Gli attuali problemi vengono così completamente risolti.

4.3.3. Aumento della quota di coordinamento

Vi è la necessità di adeguare la quota di coordinamento, per evitare casi di eccessiva assicurazione. E' vero che tali casi sarebbero in gran parte eliminati applicando l'art. 19 (limitazione delle sovrassicurazioni), ma con il risultato di far pagare contributi senza corrispondenti prestazioni, soprattutto agli assicurati delle classi inferiori di stipendio.

Esempio:

Assicurato coniugato con 2 figli, stipendio lordo di fr. 75'000.- all'anno, rendita del 60%.

	Quota di coordinamento fr. 15'040.-	Quota di coordinamento fr. 22'560.-
Pensione:	42'618.-	37'273.-
AI (massimo):	<u>47'376.-</u>	<u>47'376.-</u>
	89'994.-	84'649.-
Riduzione art. 19 (nuovo):	17'097.-	11'752.-
In % della pensione:	40,1%	31,5%
Totale:	72'897.-	72'897.-
Contributi AVS:	<u>900.-</u>	<u>900.-</u>
Reddito netto:	71'997.-	71'997.-
In % dello stipendio netto:	102,2%	101,4%

Nel caso della prima colonna, vengono prelevati contributi per una prestazione che non viene versata (ben il 40% della pensione assicurata). Più lo stipendio è basso e più il fenomeno è accentuato. Si noti che il reddito netto del pensionato supera in ogni caso lo stipendio netto.

L'aumento della quota di coordinamento proposto è di 7'520 fr. Ci si allinea alla maggior parte delle casse pubbliche, la cui esperienza dimostra la bontà della proposta.

4.3.4. Anni di assicurazione e non di servizio

Per la definizione dei diritti faranno stato gli anni di assicurazione e non più quelli di servizio, il che rappresenta un grosso vantaggio rispetto alla situazione attuale, in particolare per il pensionamento anticipato.

Anche questo è un adeguamento necessario al rispetto delle nuove norme federali: l'art. 9 cpv. 3 LFLP prescrive infatti che gli istituti di previdenza non possono più distinguere se le prestazioni sono determinate da contributi oppure da prestazioni d'entrata. Essi devono cioè basarsi su criteri strettamente assicurativi.

L'adeguamento si impone però anche per migliorare la concezione del nostro sistema previdenziale. Esso permette infatti di offrire polizze a carattere più individuale (vedi punto successivo) e di rendere flessibili le modalità di pensionamento, poiché il solo vincolo da rispettare è il finanziamento delle prestazioni.

4.3.5. Il pensionamento per anzianità

- Le norme sul pensionamento per anzianità si adeguano alla LORD, con un pensionamento flessibile e senza riduzione delle prestazioni per tutti fra i 60 e i 65 anni di età.
- Si propone la possibilità di pensionamento anticipato a 58 anni di età, con riduzione delle prestazioni.
- Vengono eliminate le disparità di trattamento che potrebbero oggi sorgere se si ampliasse la possibilità del pensionamento parziale.
- Si regola meglio il caso di chi va in pensione dopo i 65 anni.

4.3.6. Ampliamento delle possibilità di riscatto

Attualmente il riscatto di anni di assicurazione è possibile solo nel primo anno di affiliazione. Si propone di abolire tale limite, dato che all'inizio della carriera solo pochi collaboratori hanno i mezzi sufficienti per riscatti sostanziosi, anche a causa dell'ancor breve periodo trascorso dall'introduzione del secondo pilastro.

Anche in questo caso si tratta di un considerevole miglioramento del nostro sistema previdenziale.

Il riscatto viene concesso anche sotto una forma di polizze quasi su misura, secondo le quali i collaboratori interessati raggiungono il massimo delle prestazioni anche con meno di 40 anni di assicurazione versando, oltre al premio normale, un supplemento di riscatto diluito su di un periodo da concordare (si abolirà perciò il limite di 5 anni per il versamento delle somme di riscatto previsto dall'art. 7 cpv. 2 del Regolamento). Si prevede inoltre un premio rischio per garantire all'eventuale invalido o ai superstiti la rendita completa anche se la somma di riscatto non è ancora stata pagata integralmente.

4.3.7. Capitalizzazione parziale della rendita

Si propone la possibilità di capitalizzare parzialmente la rendita di diritto: deve in ogni modo essere garantita una rendita di almeno il 30% dello stipendio assicurato. Lo scopo principale della previdenza professionale è infatti quello di versare rendite, pur tenendo conto delle esigenze individuali, e deve essere evitato il pericolo di far cadere nell'indigenza un assicurato propenso "al rischio".

4.3.8. Gestione della cassa

Le modalità di gestione sono state riviste a fondo, ampliando la rappresentatività della Commissione (che si concentrerà sui compiti di impostazione generale dell'amministrazione della cassa e sulla sua vigilanza, anche con l'aiuto di periti esterni), istituendo un comitato più ristretto, in grado di gestire con maggior efficienza i complessi problemi amministrativi e patrimoniali, e rivedendo le norme sul controllo della Cassa.

Nel corso dei lavori è stata vagliata anche la possibilità di rendere indipendente la cassa, garantendone così pienamente la gestione in modo paritetico. Tale variante implicherebbe però la messa in discussione della garanzia dello Stato (art. 51 LCP) e di conseguenza comporterebbe il passaggio al principio della cassa chiusa. Il grado di copertura della cassa dovrebbe perciò passare dal 85% al 100%, con una crescita dei contributi dal 23.1% al 21.1% circa (senza tener conto del libero passaggio integrale), a parità di prestazione. Ovviamente si è accantonata tale variante.

4.3.9. Trattamento fiscale della Cassa

Il trattamento fiscale è regolato dalla legislazione tributaria e dalla LPP; vengono quindi tolti privilegi obsoleti e in parte inapplicabili, garantendo la parità di trattamento con altri istituti simili. Il trattamento fiscale della Cassa è regolato dalla Legge tributaria, in particolare dagli art. 15 e 90.

4.3.10. Norme transitorie

La variante proposta è particolarmente favorevole agli attuali dipendenti: si garantiscono sia i diritti acquisiti per il calcolo delle prestazioni di libero passaggio, sia le aspettative per il calcolo delle rendite.

Per il personale femminile si concede addirittura il calcolo dell'abbuono di anni di affiliazione sulla base del limite di pensionamento attuale degli uomini. Si va quindi oltre alla garanzia dei diritti acquisiti e delle aspettative.

D'altra parte, gli attuali dipendenti godranno di diversi vantaggi che in singoli casi potranno essere consistenti, come l'estensione della possibilità di pensionamento prima dei 65/62 anni a chi non raggiunge i 30 anni di servizio.

Le norme per limitare la sovrassicurazione varranno per tutti, ad esclusione di chi già gode di una rendita.

Anche le limitazioni per i versamenti in contanti delle somme di libero passaggio saranno applicate a tutte le dimissioni successive all'entrata in vigore della modifica legislativa; si riporterà quindi alle dipendenti sposate la questione delle dimissioni prima dell'entrata in vigore della nuova legge, per poter ritirare in contanti la prestazione di libero passaggio (ovviamente calcolata secondo la legge oggi in vigore). Si ricorda che la limitazione del versamento in contanti della prestazione di libero passaggio è imposta dalla LFLP.

La situazione di chi è già in pensione rimane invariata.

4.4. La previdenza professionale negli altri enti pubblici svizzeri

La tabella sinottica seguente riassume le prestazioni ed i premi delle casse pensioni della Confederazione e degli altri Cantoni (stato al 1993).

Anche se non evidenziato dalla tabella, deve essere ricordato che, contrariamente al Ticino, molti enti richiedono all'assicurato forti somme per finanziare gli aumenti di stipendio; inoltre, la rendita sostitutiva dell'AVS in caso di pensionamento anticipato viene spesso posta a carico del beneficiario mediante una riduzione delle prestazioni. Anche i datori di lavoro versano sovente contributi, segnatamente per il finanziamento degli aumenti di stipendio e l'adeguamento delle rendite al rincaro, che non figurano nella tabella.

Soprattutto per motivi di risparmio, negli ultimi tempi, alcuni Cantoni hanno modificato in punti essenziali il loro sistema previdenziale. Così Lucerna ha cambiato la ripartizione dei premi fra datore di lavoro e collaboratore, Uri è passato dal primato delle prestazioni al primato dei premi, i Grigioni hanno apportato diversi cambiamenti alla loro cassa.

Ente	Età di pensionamento uomini / donne	Pensionamento anticipato	Rendita vecchiaia	Stipendio assicurato	Rendita invalidità	% premi dat. lav./ dip.
CH	65 anni	da 60 anni con riduzione della rendita	60% dello stip. ass. con 40 anni d'ass.	Stipendio meno 22'560	= rendita vecchiaia	7,50% 7,50%
ZH	65 / 62 anni Prof. Uni.: 67	da 62/60 anni con riduzione rendita	60% dello stip. ass. dopo 35 anni d'ass.	Stipendio meno 22'560	= rendita vecchiaia	10,70% 7,80%
BE	65 anni	da 60 anni; con 38 anni d'ass. o 63 d'età senza riduzione	60% dello stip. ass. dopo 34 anni d'ass.	Stipendio meno 6% meno 22'560	= rendita vecchiaia	10,20% 8,20%
LU	65 / 62 anni	da 62 anni con riduzione rendita	Primato dei premi (7,2% dell'avere di vecchiaia)	Stip. AVS meno 11'280	7,2% dell'avere di vecchiaia	9,50% 9,00%
UR	62 anni (mass. 65)	da 60 anni con riduzione rendita	Primato dei premi (7,2% dell'avere di vecchiaia)	Stip. AVS meno quote occasionali, meno 22'560 Massimo 135'800	7,32% dell'avere di vecchiaia	10,00% 8,00%
SZ	65 / 62 anni	da 60 anni (57 donne) con riduzione rendita	65% dello stip. ass. dopo 35 anni d'ass. Previsto il passaggio al primato dei premi	Stip. annuo meno 22'560	= rendita vecchiaia	9,00% 6,50%
OW	65 / 62 anni	possibile con riduzione della rendita	55% dello stip. ass. con 40 anni d'ass.	Stipendio meno 20% meno 40% di 22'560	= rendita vecchiaia	7,80% 6,20%
NW	65 anni	possibile con riduzione della rendita	60% dello stip. ass. dopo 40 anni d'ass.	Stipendio meno 22'560 (mass. 140'709)	= rendita vecchiaia	10,00% 8,00%
GL	65 / 62 anni	da 62 anni e 34 anni d'ass. senza riduzione; da 60 con riduzione rendita	60% dello stip. ass. dopo 34 anni d'ass.	Stipendio meno 20% meno 40% di 22'560	= rendita vecchiaia	11,00% 5,00%
ZG	65 / 62 anni	da 60/57 anni con riduzione della rendita	60% dello stip. ass. dopo 35 anni d'ass. (dopo i 62/59 anni stip. ass. medio degli ultimi 3 anni)	Stipendio, mass. (1992: 189'895)	35% fino a 10 anni di servizio, poi +1% all'anno (mass. 60%)	10,00% 6,00%
FR	65 / 60 anni	da 62 anni senza riduzione; da 60 con riduzione rendita	60% dello stip. ass. dopo 37,5 anni d'ass.	Stipendio meno 19'800	= rendita vecchiaia	11,50% 7,50%
SO	flessibile tra i 60 e i 65 anni	prima dei 63,5 anni riduzione della rendita	in % dell'avere di vecchiaia (da 6,6% a 60 anni a 7,38% a 65)	Stipendio meno 20% meno 13'500	= rendita vecchiaia a 63,5 anni	13,50% 9,50%
BS	65 / 60 anni	da 60 anni; riduzione con meno di 35 di assicurazione	65% con 30 anni di assicurazione	Stipendio meno 19'000 (1992)	= rendita vecchiaia	11,00% 8,00%
BL	65 / 62 anni	da 60 anni con 20 anni di servizio ininterrotti o 25 in totale; riduzione se meno di 35 anni di assicurazione	60% dello stip. ass. dopo 35 anni d'ass.	Stipendio meno 22'560	= rendita vecchiaia	10,00% 7,50%
SH	63 anni	da 60 anni con riduzione della rendita	60% dello stip. ass.	Stipendio meno 6% meno 22'560	= rendita vecchiaia	10,60% 7,00%
AR	flessibile tra i 60 e i 65 anni	riduzione della rendita tra i 60 e i 63 anni	55% dello stip. ass. con 38 anni d'ass.	Stipendio meno 25% meno 40% di 22'560, mass. 95'220	= rendita vecchiaia	9,00% 7,50%
AI	63 anni	possibile da 60 anni	53% dello stip. ass.	Stipendio meno 22'560	= rendita vecchiaia	9,50% 6,50%

Ente	Età di pensionamento uomini / donne	Pensionamento anticipato	Rendita vecchiaia	Stipendio assicurato	Rendita invalidità	% premi dat. lav./ dip.
SG	65 anni	da 60 anni con riduzione della rendita prima dei 63 anni	50% dello stip. ass.	Stipendio meno 12'000 (1991)	= rendita vecchiaia	9,25% 7,25%
GR	65 / 62 anni	da 62/59 anni con riduzione della rendita	60% dello stip. ass. con 35 anni di assicurazione	Stipendio meno 8,33% meno 125% della rendita min. semplice AVS	= rendita vecchiaia	9,10% 6,60%
AG	63 anni	da 60 anni	65% dello stip. ass. con 38 anni d'ass.	Stipendio meno 20% meno 6'000	= rendita vecchiaia	11,00% 7,00%
TG	65 / 62 anni	da 60 anni, con 40 di servizio	50% dello stip. ass.	Stipendio meno 18'048	= rendita vecchiaia	10,00% 7,50%
TI attuale	65 / 62 anni	da 60 anni e 30 di servizio	60% dello stip. ass. con 38 anni di servizio	Stipendio meno 15'048	= rendita vecchiaia	14,70% 8,40%
TI progetto	passibile tra i 60 e i 65 anni	da 58 anni con riduzione delle prestazioni	60% con 48 anni di assicurazione	Stipendio meno 22'560	= rendita vecchiaia a 65 anni	14,70% 8,40% 0% da 60 anni e 40 di assicurazione
VD	65 anni	da 60 anni (da 57 per alcune categorie)	60% dello stip. ass. con 35 anni d'ass.	Stipendio meno rendita semplice minima AVS	= rendita vecchiaia a 65 anni	8,00% 8,00%
VS	60 anni	Cat. 1 da 60, cat. 2 da 58, cat. 3 da 53 anni. Riduzione rendita prima dei 62 anni	60% dello stip. ass. dopo 40 anni (cat. 1) o 37,5 anni (cat. 2+3)	Stipendio base meno 10%	= rendita vecchiaia	10,80% 7,20%
NE	da 62 a 65 anni	da 60 anni. Riduzione prima dei 62, aumento dopo i 62 anni	50% con 37 anni d'ass.	Stipendio meno 13'160	= rendita vecchiaia a 62 anni	11,00% 8,00%
GE	65 anni 62 anni per ins. elementari	da 60 anni oppure 55 e 25 anni di servizio	75% dello stip. ass. con 65 d'età e 35 anni d'ass. o 60 d'età e 40 d'ass.	Stipendio base meno 44,5% (al massimo 26'200)	= rendita vecchiaia a 65 anni	13,50% 6,50%
JU	65 / 62 anni	da 60; riduzione se meno di 40 anni d'ass.	60% dello stip. ass. con 36 anni d'ass.	Stipendio meno 21'360	= rendita vecchiaia	12,00% 8,60%

4.5. Conseguenze finanziarie e attuariali

La sopportabilità finanziaria delle modifiche è stata controllata da un Istituto attuariale esterno, consulente della Cassa pensioni, che ha puntualizzato la possibile necessità di un aumento dei premi; per ora consiglia tuttavia di mantenere invariati i contributi e di procedere nel corso del prossimo anno ad uno studio di simulazione che consideri compiutamente tutti gli effetti delle nuove disposizioni e delle norme sul libero passaggio.

L'effetto finanziario più rilevante a lungo termine è quello dato dall'aumento della quota di coordinamento per i nuovi assicurati. Per loro si riducono infatti i contributi, con un minor costo complessivo che raggiungerà progressivamente e a lungo termine circa 2 milioni per i dipendenti e circa 3,5 per i datori di lavoro. In realtà non si tratterà tanto di una diminuzione di costo, quanto di una limitazione del prevedibile aumento dei premi, indotto da diversi e concorrenti motivi, primo fra tutti l'aumento della speranza di vita.

L'allungamento del periodo di assicurazione necessario a raggiungere il massimo delle prestazioni eliminerà i pericoli per la cassa derivanti da prelievi anticipati senza corrispondente riduzione delle prestazioni. Si tratta di un punto importante, dato che uno squilibrio finanziario della Cassa si trasformerebbe rapidamente in un aumento dei premi. D'altra parte, tale allungamento rallenterà, almeno per i nuovi assicurati, la tendenza ad anticipare il pensionamento per anzianità, molto costoso per la cassa. Simile effetto sarà pure dato dalla possibilità per il personale femminile di scegliere il momento del pensionamento anche dopo i 62 anni.

Chi ritarderà il pensionamento pur avendo raggiunto il massimo delle prestazioni (40 anni di assicurazione) non sarà più soggetto al pagamento dei premi; da un punto di vista attuariale, il rinvio della rendita compensa ampiamente la mancanza dei contributi.

La possibilità di capitalizzazione parziale della rendita non comporta costi, ma rappresenta anzi un vantaggio per la cassa rispetto al pagamento delle rendite, dato che queste sono adeguate al rincaro.

Un costo considerevole sarà causato dalla garanzia dei diritti acquisiti e delle aspettative degli attuali assicurati, e segnatamente di quelli che beneficeranno della prestazione integrale di libero passaggio, il cui ammontare calcolato secondo i disposti della LFLP supera spesso di molto l'importo della riserva matematica. E' difficile dire oggi come ciò possa incidere sulle finanze della cassa, data l'incognita del tasso di rotazione nei prossimi anni.

Pure costoso, ma in misura difficilmente quantificabile, è il riferimento per tutti ai 65 anni per il calcolo delle pensioni di invalidità, vedovile e per gli orfani, ad eccezione dei pensionati con una rendita inferiore al 60%.

Infine, un altro costo supplementare per la Cassa di circa 600'000 fr. all'anno è dato dal cambiamento del suo trattamento fiscale, parificato a quello delle altre casse pensioni. Tale importo aumenterà a seguito di nuovi investimenti.

Come detto, l'anno prossimo si allestiranno un nuovo bilancio tecnico e uno studio evolutivo, per ottenere una visione della situazione sulla base di dati reali. Le finanze della Cassa devono infatti essere assolutamente mantenute in perfetta salute, e gestite secondo criteri di prudenza e lungimiranza.

L'attuale grado di copertura è superiore all'85%, pur tendendo verso il basso, e rappresenta un fattore da tranquillità per le finanze della cassa. E' d'altra parte indispensabile mantenere alto il grado di copertura, anche perché, con la nuova legge sul libero passaggio, sarà obbligatorio il rimborso agli assicurati o agli enti che usciranno dalla cassa del 100% delle prestazioni di libero passaggio, indipendentemente dal grado di copertura, secondo l'art. 19 LFLP. Molti enti pubblici che nel passato hanno speculato abbassando tale tasso, dovranno perciò obbligatoriamente rivedere la loro politica.

4.6. Pareri delle organizzazioni del personale e della Commissione amministrativa

4.6.1. CCS

Con alcuni suoi rappresentanti, il CCS ha collaborato attivamente fin dalle prime fasi del complesso studio che ha portato alla definizione del nuovo assetto della Cassa pensioni. Ciò ha contribuito ad un indubbio miglioramento delle proposte, con soluzioni interessanti per il personale e finanziariamente equilibrate per la Cassa. Tra le più importanti innovazioni citiamo la possibilità generalizzata di pensionamento anticipato, la nuova organizzazione dell'amministrazione della Cassa, l'eliminazione delle potenziali disparità di trattamento in occasione di pensionamenti parziali e l'ampliamento delle possibilità di riscatto.

Art. 6

Le possibilità di riscatto vengono ampliate: oggi il riscatto è possibile solo durante il primo anno di appartenenza alla Cassa, mentre con la norma proposta si intende dare la possibilità di diluire il versamento richiesto fino ai 60 anni di età. La Cassa richiede il versamento di un premio contro i rischi di invalidità e decesso che possono avverarsi prima del pagamento completo della somma di riscatto, in modo da garantire la prestazione totale. Dato il modesto importo dei premi necessari, la soluzione è più favorevole della norma prevista dalla LPP (riduzione delle prestazioni o versamento completo del residuo della somma di riscatto).

Chi entra a 20 anni può totalizzare 45 anni di affiliazione entro i 65 anni di età e raggiunge in ogni modo il 60% di rendita a 60 anni di età. Si ritiene quindi superfluo iscrivere i giovani di meno di 20 anni alla cassa pensioni, assicurandoli solo contro i rischi di invalidità e decesso. La norma riguarda una quarantina di collaboratori. L'innalzamento del limite ad esempio a 25 anni impedirebbe di raggiungere il tasso di rendita del 60% prima dei 65 anni di età, come giustamente fatto rilevare anche dalla Commissione amministrativa, rendendo vane le possibilità di pensionamento flessibile.

L'esclusione dei giovanissimi dalla Cassa pensioni e la rinuncia al prelievo dei contributi per gli assicurati con più di 60 anni di età e 40 di assicurazione evita di avere collaboratori con un periodo di assicurazione più lungo di quello richiesto per raggiungere il massimo delle prestazioni; sono quindi eliminati i rischi per la cassa derivanti dall'entrata in vigore della LFLP e della Legge federale sulla promozione della proprietà d'abitazioni mediante i fondi della previdenza professionale (vedi commento all'art. 22 sulle pensioni di vecchiaia).
I cpv. 1 e 3 sono ripresi dall'attuale art. 13.

Art. 7

La modifica è dettata, oltre che da ragioni di equità, anche dalla LFLP.

La legge definisce il principio del libero passaggio integrale, dato che le tabelle di calcolo si basano unicamente su criteri attuariali e possono quindi essere inserite nel regolamento. Tali tabelle serviranno sia a stabilire l'ammontare del libero passaggio di un assicurato dimissionario, sia la somma di riscatto di anni d'assicurazione di un nuovo affiliato.

Nei due riquadri seguenti vi sono i calcoli della prestazione di libero passaggio secondo l'art. 7 LCP attuale e secondo la nuova legge per un assicurato con i medesimi dati di partenza:

Età al momento dell'affiliazione:	30 anni
Somma portata all'entrata:	.-
Stipendio assicurato iniziale:	fr. 30'000.-
Età al momento dell'uscita:	40 anni
Stipendio assicurato finale:	fr. 50'000.-
Sesso:	maschile

Calcolo secondo l'attuale art. 7 LCP

Stipendio assicurato medio:	fr. 40'000.-	
Contributi versati:	fr. 33'600.-	(fr. 40'000 x 8,4% x 10 anni)
Prestazione di libero passaggio:	fr. 43'680.-	(fr. 33'600 x 130%)

Calcolo secondo la LFLP per un assicurato affiliato dopo l'entrata in vigore della modifica di legge

Sesso:	maschile	
Età al momento dell'affiliazione:	30 anni	
Stipendio assicurato finale:	50'000 fr.	
Periodo d'assicurazione possibile:	35 anni	
Tasso di rendita:	52,5%	(35 x 1,5%)
Rendita di vecchiaia assicurata:	fr. 26'250.-	(fr. 50'000 x 52,5%)
Età al momento dell'uscita:	40 anni	
Rendita di vecchiaia acquisita:	fr. 7'500.-	(fr. 26'250 x 10/35)
Valore attuale delle prestazioni acquisite:	fr. 54'218.-	(fr. 7'500 x 7,229)

Nota: il fattore 7,229 è estratto dalle tabelle attuariali e si riferisce a un uomo di 40 anni al momento dell'uscita

L'introduzione del libero passaggio integrale comporterà per la cassa un costo supplementare compreso probabilmente tra lo 0,5% e l'1% del totale degli stipendi assicurati.

L'abrogazione del cpv. 6 lett. c) è dettata dal principio costituzionale della parità tra uomo e donna.

Nel cpv. 7 viene ripreso l'art. 5 cpv. 2 della LFLP. Non vengono regolati altri dettagli, risolvendo la questione con un semplice rimando generale alla legislazione federale (art. 60 a).

Art. 7 a

Secondo l'art. 30 c cpv. 2 LPP, il prelievo di somme per il finanziamento dell'abitazione è possibile:

- fino all'età di 50 anni, per un importo massimo pari alla prestazione di libero passaggio;
- oltre i 50 anni, per un importo massimo pari alla prestazione di libero passaggio a cui avrebbero avuto diritto all'età di 50 anni oppure alla metà della prestazione di libero passaggio a cui hanno diritto al momento del prelievo.

Conformemente alla LPP, l'età massima per i prelievi anticipati è di 57 anni, cioè tre anni prima dell'inizio della possibilità di pensionamento di vecchiaia (il pensionamento anticipato è formalmente un'alternativa alla prestazione di libero passaggio versata a un assicurato dimissionario).

Il prelievo di tali importi influisce in modo proporzionale sulle prestazioni assicurate, dato che viene accorciata la durata di assicurazione possibile.

Per effettuare i prelievi è necessario, come per i prelievi in contanti della prestazione di libero passaggio, il consenso scritto del coniuge.

Art. 10

Durante i lavori preparatori sono state esaminate a fondo più varianti di calcolo delle quote di coordinamento, fra cui quella di una quota variabile: per chi percepisce meno di 45'120 fr. annui, la quota di coordinamento sarebbe rimasta invariata rispetto ad oggi (fr. 15'040); oltre a

tale importo essa sarebbe cresciuta gradualmente e per gli stipendi superiori a fr. 67'680 annui (massimo AVS), sarebbe stata pari al massimo della rendita semplice AVS. Tale proposta avrebbe però perpetuato i casi di forte sovrassicurazione nelle classi basse di reddito, le cui rendite sarebbero limitate dall'art. 19: gli assicurati avrebbero quindi pagato contributi per prestazioni che non avrebbero mai ricevuto.

Si è così optato per l'aumento lineare della quota di coordinamento, parificandola a quanto previsto ad esempio dalla cassa pensioni federale e da quelle di molti altri Cantoni (fr. 22'560).

Art. 11

La norma attuale, introdotta nel 1988, rende quasi illusoria a chi lascia il servizio della Stato per un altro datore di lavoro la possibilità di rimanere assicurato presso la Cassa pensioni dello statale. Effettivamente, oggi il secondo pilastro è obbligatorio e tutti i datori di lavoro hanno quindi un sistema di previdenza professionale; tuttavia pochi hanno una cassa pensioni paragonabile a quella statale e quindi l'articolo in vigore rappresenta spesso un ostacolo insormontabile per chi vuole passare al settore privato. La possibilità di restare affiliati alla cassa come esterni va quindi mantenuta, nonostante le perplessità del perito e dell'amministratore, almeno fin che non sarà ben sviluppato il secondo pilastro nel settore privato. Essa è infatti molto importante per determinate categorie professionali, come ad esempio i medici, il personale qualificato, i magistrati ecc. Questa possibilità è del resto ammessa da altri cantoni. Non vi sono in ogni modo rischi supplementari per la cassa, poiché gli assicurati esterni sono autofinanziati.

Si propone di lasciare la possibilità di assicurazione esterna solo al personale di una certa età (50 anni) e 15 di assicurazione, poiché l'obiettivo della Cassa dei dipendenti statali non è quello di assicurare, se non eccezionalmente, dipendenti di enti privati. Il limite dei 50 anni è d'altra parte ripreso dall'art. 18 LStip.

Art. 12 a

La definizione dei contributi e della loro ripartizione tra datori di lavoro e assicurati è di competenza del Gran Consiglio, che dovrà riesaminarla periodicamente sulla base del bilancio tecnico e di studi particolari di evoluzione della cassa.

I contributi speciali vengono conglobati in quelli ordinari. La definizione su base attuariale del contributo totale e non solo di quello ordinario è più corretta e finanziariamente più sana dell'attuale metodo di copertura dei costi effettivi da parte del datore di lavoro. Si evitano infatti oscillazioni dei pagamenti e si accantonano in modo previdente le riserve necessarie al futuro della cassa.

Quanto all'ammontare percentuale dei contributi, il libero passaggio integrale imposto dalla legge federale, comporterà in ogni modo un aumento dei premi di circa 0,5%-1%, da definire con più precisione in seguito.

Il pensionamento flessibile non modifica il contributo percentuale ordinario e quello per i pensionamenti anticipati, se non diminuisce l'età media di cessazione dell'attività lavorativa. Ciò potrebbe avvenire a causa dell'estensione della possibilità del pensionamento anticipato a chi oggi non ne ha diritto, non raggiungendo i 30 anni di servizio. L'età media di pensionamento, oggi attorno ai 62 anni dovrebbe però restare più o meno uguale, dati i seguenti punti:

- per il personale femminile diventa possibile continuare a lavorare oltre i 62 anni;

- viene allungato di 10 anni il periodo necessario a raggiungere il massimo della rendita;
- non si prelevano contributi per i collaboratori di 60 anni di età e 40 di assicurazione.

Gli assicurati con più di 60 anni di età e 40 pieni di assicurazione contribuiscono già al finanziamento della cassa con il rinvio della loro rendita. Un premio diventa quindi superfluo. E' considerato anno pieno d'assicurazione quello durante il quale è stato versato l'intero contributo sullo stipendio assicurato per un'attività al 100%.

L'allungamento del periodo per raggiungere il 60% di rendita abbassa tendenzialmente i premi necessari al finanziamento, mentre a lungo termine i contributi potrebbero salire per l'influsso dell'allungamento della speranza di vita (da alcuni decenni essa aumenta di circa due anni ogni dieci) e della struttura dell'età degli assicurati.

Seguendo il consiglio del perito, si propone quindi di mantenere invariato il contributo di finanziamento totale. Al momento opportuno sarà allestito una simulazione per stimare in particolare le conseguenze delle norme federali sul libero passaggio.

Se percentualmente il contributo complessivo necessario a finanziare la cassa non cambia, la riduzione dello stipendio assicurato per i nuovi assunti comporta un'evidente diminuzione dei premi, pari al 23,1% di fr. 7'520 per tutti i futuri dipendenti. L'effetto finanziario complessivo sarà diluito nel tempo e dipenderà dalla velocità di rotazione del personale. Il beneficio sarà ripartito fra collaboratori e datori di lavoro proporzionalmente ai premi pagati.

La modifica del sistema di pensionamento per anzianità impone l'integrazione in quello ordinario del contributo speciale oggi pagato dal datore di lavoro. Già solo questo fatto determina una ridefinizione della ripartizione dei contributi tra datore di lavoro e collaboratori.

Per verificare la situazione ticinese, si rimanda alla tabella con i contributi percentuali prelevati dalle casse pensioni dei diversi cantoni.

Art. 13

Sono stati spostati in altri articoli i cpv. 1, 2 e 5, mentre si propone l'abrogazione del cpv. 3, che costituisce materia di regolamento. Restano le norme concernenti l'assicurazione in caso di congedo.

La prima innovazione materiale consiste nell'introduzione dell'obbligo di mantenimento dell'assicurazione almeno per il rischio di invalidità e decesso.

Inoltre, in caso di congedo non si modifica più il grado d'occupazione medio, ma la durata di assicurazione. Le conseguenze sono importanti, poiché con il sistema proposto, i mancati contributi possono essere recuperati oltre i 60 anni e si può raggiungere ancora la rendita di vecchiaia originaria.

Art. 14

La materia viene regolata dal nuovo Art. 12 a.

Art. 15

Adeguamento formale.

4.6.2. FUS

Fin dal principio, il FUS ha assunto una posizione di opposizione al cambiamento della LCP, giudicandolo inutile. Nel mese di giugno 1994, dopo l'incontro con il Consiglio di Stato, ha modificato il suo parere, accettando l'ineluttabilità della modifica imposta dalla legislazione federale e presentando alcune proposte puntuali.

4.6.3. Altri

4.6.3.1. Polizia

I membri del corpo di polizia chiedono da tempo la possibilità di un pensionamento anticipato a partire da 55-58 anni. Tale possibilità è già conosciuta in alcuni cantoni romandi le cui esperienze sono solo parzialmente positive: tale pensionamento avviene infatti ad un'età talmente bassa che l'interessato cerca per lo più una nuova attività ad esempio nelle agenzie di sorveglianza ecc.

I problemi che si sono sempre opposti all'anticipo del pensionamento per anzianità sono:

- il costo a carico dei collaboratori, da coprire con forti aumenti di premio o con una consistente riduzione della rendita;
- le inevitabili disparità di trattamento con altre categorie di dipendenti.

Nel quadro del nuovo piano assicurativo è oggi possibile presentare una soluzione ragionevole e generalizzata, i cui costi sono assunti dai beneficiari.

4.6.3.2. Magistrati dell'ordine giudiziario

In una lettera al Dipartimento delle finanze e dell'economia del 5 maggio 1994, l'Associazione magistrati ticinesi ha espresso le seguenti considerazioni: "Alla diversa situazione dei magistrati rispetto agli accademici (esigenza del brevetto professionale e di esperienza oltre alla normale formazione accademica) ci sembra debba corrispondere una carriera previdenziale di 30 anni. La differenza rispetto alla carriera contributiva degli altri affiliati alla cassa pensione deve essere a carico dello Stato, a tutela dell'istituto della magistratura giudiziaria".

Simili rivendicazioni sono state avanzate da categorie di accademici che pure iniziano tardi la loro carriera lavorativa.

Si deve tuttavia ricordare che il più lungo periodo di studio (in molti casi sostenuto finanziariamente dallo Stato) e di pratica richiesto per alcune funzioni è adeguatamente ricompensato da uno stipendio o da un onorario superiore.

Il progetto che presentiamo offre in ogni modo una soluzione confacente per i problemi previdenziali di tali categorie di professionisti: la possibilità di stipulare quasi una polizza su misura, integrando il premio con un supplemento che diluisce molto nel tempo la somma di riscatto.

Le rivendicazioni derivanti da una certa insicurezza del posto e dalla necessità di garantire ai giudici condizioni di lavoro tranquille affinché possano operare meglio, non concernono la previdenza professionale, ma l'indennità di uscita in caso di mancata rielezione. Si veda a proposito la modifica della Legge sugli onorari dei magistrati, in questo stesso Messaggio.

4.6.3.3. Suggestimenti raccolti durante l'azione informativa

Le diverse presentazioni agli assicurati del progetto di legge ha permesso di raccogliere diversi stimoli interessanti che sono stati ripresi dal progetto, come l'abolizione dei contributi per chi ha già raggiunto il massimo della prestazione acquisibile.

Le reazioni raccolte sono state in genere positive, seppur critiche, e discordanti da quelle iniziali di una parte dei sindacati, che si sono in seguito adeguati.

4.6.4. Parere della Commissione amministrativa

La Commissione amministrativa si è occupata intensamente e a lungo del progetto di revisione di legge, analizzandone i diversi punti mediante appositi gruppi di lavoro ed esprimendo un parere favorevole sulle proposte (votazione finale del 15 giugno 1994).

E' questo approfondito lavoro che ha permesso di formulare una proposta coerente, innovativa e rispettosa dei diversi interessi.

4.7. Commento al singoli articoli

Capitolo I, II, III, IV, V, VI, VII, VIII

La modifica rispecchia i nuovi dettami di tecnica legislativa.

Art. 2

Attualmente la Cassa è esente per legge da qualsiasi imposta, tassa o tributo, ma nella prassi non paga unicamente l'imposta immobiliare comunale. Si tratta di una situazione superata dal fatto che da qualche tempo la Cassa ha cominciato a diversificare il patrimonio e ad investire somme considerevoli, segnatamente in immobili. L'abrogazione del paragrafo parifica fiscalmente la cassa dei dipendenti cantonali alle altre, e segnatamente a quelle comunali, secondo quanto previsto dalla legislazione tributaria e dalla LPP. Fra le imposte, vengono quindi prelevate solo quella sul maggior valore immobiliare (imposta sugli utili immobiliari nel disegno di nuova Legge tributaria) e la tassa immobiliare (cantonale e comunale). Determinanti sono gli art. 15, cpv. 1, lett. g) e art. 90 della LT.

L'onere supplementare per la Cassa è di circa fr. 600'000 all'anno.

Art. 3

Si aggiorna la definizione dei membri della cassa.

Art. 4

Si adegua l'articolo alla nuova definizione dell'importo di coordinamento, che passa dai 2/3 ai 3/3 della rendita semplice massima annuale AVS.

Art. 17

Si veda il commento all'art. 7 a.

Si propone di mantenere la possibilità di capitalizzazione della rendita, svincolandola dal finanziamento dell'abitazione e togliendo i limiti di preavviso attuali. La rendita può però essere capitalizzata solo se rimane una pensione pari ad almeno la metà di quella massima (30% dello stipendio assicurato). Chi ad esempio ha già approfittato della possibilità di prelievi anticipati per il finanziamento della propria abitazione riduce quindi il margine per una capitalizzazione. Si ricordi che, anche se il tasso di capitalizzazione è quello tecnico della Cassa (4%), da un profilo generale la capitalizzazione è meno favorevole all'assicurato, dato che le rendite sono adeguate al rincaro.

Per dare un'idea del metodo di capitalizzazione, la tabella per il calcolo basata sui dati attuali della cassa (e quindi soggetta a modifiche in caso di cambiamento delle condizioni di partenza) è la seguente:

Anni di età	Fattore di capitalizzazione (uomini)	Fattore di capitalizzazione (donne)
60	15,965	15,528
61	15,644	15,209
62	15,315	14,881
63	14,978	14,542
64	14,634	14,191
65	14,281	13,828

Secondo questa tabella, un uomo di 62 anni con uno stipendio assicurato di fr. 50'000 e che ha diritto a 30'000 fr. di rendita annua può capitalizzarne la metà ritirando quindi

$$\text{fr. } 15'000 \times 15,315 = \text{fr. } 229'725$$

Continuerà inoltre a godere di una rendita di fr. 15'000, adeguati al rincaro, e della rendita sostitutiva dell'AVS/AI, che non può essere capitalizzata.

Si ricorda che l'alternativa alla capitalizzazione della pensione anticipata è la prestazione di libero passaggio totale o parziale.

Art. 18

Si propone di passare dal calcolo basato sugli anni completi o sulle frazioni di 6 mesi al calcolo basato sui mesi di assicurazione. La proposta è coerente con le norme sugli aumenti annuali di stipendio contenute nella LORD.

Art. 19

Attualmente vi sono forti casi di sovrassicurazione: anche nel 1993 vi sono state rendite che, sommate alle prestazioni AVS/AI ma senza considerare eventuali rendite LAINF ecc., si avvicinavano al 140% dello stipendio base. Si propone con il nuovo articolo di contenere tali eccessi. Oltre che definire con maggior precisione le modalità di riduzione delle sovrassicurazioni conformemente alla modifica dell'ordinanza federale (OPP2) entrata in vigore il 1. gennaio 1993, la proposta contiene l'importante cambiamento della percentuale di stipendio da considerare per il calcolo (dal 100% al 90%). Si considera così che chi beneficia di una pensione è liberato dai contributi sociali.

Sono inoltre limitate le eccezioni al conteggio per il cumulo.

La rendita per coniugi AVS/AI è conteggiata solo per la metà, anche se l'Ordinanza OPP2 entrata in vigore il 1. gennaio 1993 prevede i due terzi. Questo perché si va verso la separazione delle rendite AVS/AI nel quadro della decima revisione AVS e dato che il conteggio della metà è a favore dell'assicurato.

Il supplemento sostitutivo della rendita AVS (art. 27. LCP) viene parificato alla rendita AVS.

I casi di sovrassicurazione saranno ridotti anche dall'aumento della quota di coordinamento prevista dalla modifica dell'art. 10.

Art. 21

Il precedente art. 21 cpv. 1 impediva la cessione e la costituzione in pegno del diritto alle prestazioni, con la riserva dell'art. 40 LPP. La Legge federale sulla promozione della proprietà d'abitazioni mediante i fondi della previdenza professionale del 17 dicembre 1993 ha abrogato l'art. 40 LPP, sostituendolo con l'art. 30 b LPP. Si modifica il riferimento all'art. 40 LPP con l'art. 7a LCP.

Art. 22

Attualmente, il tasso di rendita annuale è pari al 2% dello stipendio assicurato. Una durata di assicurazione di 30 anni dà quindi diritto al massimo della rendita di vecchiaia corrispondente al 60% dello stipendio assicurato.

Per capire il problema relativo alla definizione del tasso di rendita annuale, è necessario chiarire i vincoli che deriveranno dalle leggi sul libero passaggio e sull'incoraggiamento dell'accesso alla proprietà dell'alloggio.

Devono essere considerati i seguenti punti:

- Con le disposizioni attuali della Cassa, dopo l'entrata in vigore delle nuove norme federali, un assicurato di 35 anni che intende smettere l'attività a 65 anni avrà tutto l'interesse a ritirare la sua prestazione di libero passaggio. Egli potrà beneficiare di una somma tanto più importante, quanto più giovane è stato affiliato e potrà in ogni modo contare sul tasso massimo di rendita di vecchiaia e invalidità. Una stima prudentiale del costo potenziale per la nostra Cassa nel 1995 dà un importo di 90 milioni di fr.
- Anche la legge federale sull'incoraggiamento della proprietà costringerà quindi le Casse pensioni a fissare l'ammontare delle loro prestazioni in modo proporzionale alla durata d'assicurazione, proprio per evitare le situazioni descritte sopra.

Art. 27

Viene modificato il termine di supplemento fisso e, per chiarezza, cambiato in supplemento sostitutivo della rendita AVS/AI.

Con l'ampliamento della possibilità di pensionamento flessibile a tutti i collaboratori, indipendentemente dagli anni di servizio o di assicurazione, deve essere definito il supplemento sostitutivo della rendita AVS versato dalla Cassa. Ovviamente, esso deve essere proporzionale alla durata assicurativa (compresi i riscatti), per evitare iniquità nei confronti dei colleghi assicurati da più anni.

Art. 33

L'inserimento nell'art. 19 del reddito lucrativo conseguito da beneficiari di prestazioni d'invalidità permette l'abrogazione di questo articolo.

Chi andrà in pensione per anzianità prima dei 65 anni non subirà più decurtazioni di rendita in caso di attività lucrativa complementare. Il pensionamento fra i 60 e i 65 anni non è più una prestazione del datore di lavoro ai suoi dipendenti, ma è finanziato secondo criteri assicurativi e diventa acquisito indipendentemente dall'eventuale attività del beneficiario.

Anche per il pensionamento anticipato si rinuncia al computo del guadagno accessorio, perché le rendite sono finanziate dai singoli interessati mediante la riduzione delle pensioni.

Art. 37 e 40

Adeguamento al nuovo metodo di calcolo delle rendite.

Art. 42

Si propone di ampliare l'attuale commissione amministrativa, aumentandone la rappresentatività, e alternare la presidenza tra i rappresentanti dei datori di lavoro e degli assicurati, mentre oggi il presidente è per legge il direttore del Dipartimento delle finanze e dell'economia. Un'esigenza sentita è ad esempio quella di considerare i circa 200 datori di lavoro (comuni ed enti parastatali) dei 2200 assicurati non dipendenti dal Cantone.

Si ritiene necessario stabilire a livello legislativo l'età per poter mantenere la carica di membro della commissione; oggi questo limite è contenuto nel DE sulle commissioni del Consiglio di Stato.

Secondo le norme transitorie, l'attuale Commissione resta in carica per 6 mesi dopo l'entrata in vigore della modifica di legge; questo periodo è sufficiente per organizzare l'elezione dei nuovi organi.

Art. 42 a

L'istituzione di un Comitato persegue innanzitutto lo scopo di rendere più snella ed efficiente l'amministrazione della cassa, che esige un intenso impegno direttivo.

La presidenza viene affidata al Consigliere di Stato responsabile per le questioni finanziarie e del personale, in modo da assicurare il collegamento della Cassa con il sistema politico secondo canali istituzionalmente chiari.

Per rispettare il principio di una gestione paritetica della Cassa, si propone che il comitato abbia sei membri.

Art. 43

L'elenco delle competenze riserva alla Commissione essenzialmente compiti di fissazione dei criteri di gestione e di vigilanza sulla Cassa. Si rafforza così il ruolo di controllo, che oggi è talvolta reso difficile dall'intreccio di competenze amministrative e di supervisione. Per migliorare ancora l'efficacia della commissione, si stabilisce esplicitamente che essa può svolgere tali compiti anche attingendo a forze esterne, così da poter affrontare con mezzi adeguati la crescente complessità della gestione amministrativa e patrimoniale di una cassa dalle dimensioni di quella statale.

Art. 43 a

Le competenze esecutive e le decisioni di dettaglio sono affidate al Comitato che, rispetto ad oggi, potrà deliberare con più agilità, dato il ridotto numero di membri. Esso può delegare oggetti di secondaria importanza all'amministrazione, pur conservando intatte le competenze e le responsabilità di supervisione.

Art. 44

La competenza per le nomine viene ancora riservata al Consiglio di Stato, non essendo la Cassa un istituto indipendente; si richiede tuttavia il preavviso del Comitato per la scelta dei candidati.

Tali funzionari, se da una parte dipendono amministrativamente dal Consiglio di Stato, dall'altra operano su indicazioni degli organi della Cassa. I problemi di doppia subordinazione sono esclusi dalla presenza del Direttore del Dipartimento delle finanze e dell'economia nel Comitato.

Art. 45

Il diritto di firma è regolato dal Comitato (art. 43 a LCP) e questo articolo può quindi essere abrogato.

Art. 46

Si definiscono meglio le modalità di lavoro dell'organo di controllo, che resta l'Ispettorato delle finanze, così da garantire al Gran Consiglio l'osservanza delle procedure normalmente adottate in casi simili.

Il ruolo dell'Ispettorato diviene più dinamico, in un processo interattivo con gli organi della Cassa per la soluzione dei problemi e l'eliminazione di eventuali divergenze su singoli punti già durante il corso dell'anno.

Art. 47

Abrogato con art. 43, cpv. 2.

Art. 49

Abrogato con art. 43a, cpv. 1, lett. a).

Art. 50 e Art. 52

Vengono adeguati i termini alla nuova organizzazione amministrativa della Cassa.

Art. 51

Il cpv. 2 rende esplicita la garanzia dello Stato per il pagamento delle prestazioni LPP, necessaria per poter derogare dal principio del bilancio in cassa chiusa (art. 69 cpv. 2 LPP e art. 45 cpv. 1 OPP 2) ed adottare un grado di copertura inferiore al 100%.
Dato che la nostra Cassa pensioni offre prestazioni molto superiori a quanto prescritto dalla LPP e vista la situazione del suo bilancio tecnico, non sono per ora necessarie le riserve prescritte dall'art. 45 cpv. 2 OPP 2.

Art. 57

L'attuale formulazione deve essere modificata in modo da adeguarla alla LPP.
Il cambiamento proposto è analogo a quello inserito nelle disposizioni relative ai rimedi giuridici previsti dall'Ordinanza concernente la Cassa federale di assicurazione (art. 12).
In particolare, non potranno essere oggetto di contestazione le disposizioni relative all'amministrazione patrimoniale. Questo settore è sottoposto agli usuali controlli patrimoniali. I rimedi giuridici ordinari sono riservati alle contestazioni di carattere assicurativo.
L'applicabilità delle norme di procedura per le cause amministrative e per le cause davanti al Tribunale cantonale delle assicurazioni va mantenuta anche in attesa della loro modifica, per evitare un vuoto legislativo.

Art. 60 a

Questo rimando permette ad esempio di regolare casi particolari, come quello del rifiuto da parte del coniuge di firmare la richiesta di versamento in contanti del libero passaggio ecc. Sarà applicabile la LPP, con altre modifiche che saranno introdotte dalla legge federale sul libero passaggio e da quella sull'incoraggiamento dell'accesso alla proprietà, con le relative ordinanze.

Art. 64

Per motivi di sicurezza giuridica va tolta la formula "ogni altra disposizione contraria o incompatibile".

Norme transitorie

Assicurati con più di 20 anni

Si vuole garantire il mantenimento sia dei diritti acquisiti in base agli anni di assicurazione, sia delle aspettative degli attuali assicurati.

Si garantisce a tutti gli attuali assicurati il tasso di rendita di vecchiaia corrispondente a quello della legge oggi in vigore. La durata d'affiliazione considerata è quella dall'entrata nella cassa al momento del pensionamento d'anzianità effettivo. Per le pensioni d'invalidità e conseguenti a decesso vale invece sempre il limite di 65 anni, conformemente agli art. 25, 37 e 40.

Gli esempi seguenti illustrano il calcolo della rendita di vecchiaia.

Esempio 1: Rendita di vecchiaia

Età d'affiliazione:	30 anni
<u>Legge attuale</u>	
Rendita di vecchiaia a 65 anni:	$30 \times 2\% = 60\%$
Rendita di vecchiaia a 60 anni:	$30 \times 2\% = 60\%$
<u>Legge nuova (norme transitorie)</u>	
Anni di assicurazione possibile:	$65 - 30 = 35$
Rivalutazione:	$35 \times 4 / 3 = 46 \frac{2}{3}$ (massimo 40)
Rendita di vecchiaia a 65 anni:	$40 \times 1,5\% = 60\%$
Rendita di vecchiaia a 60 anni:	$40 \times 1,5\% = 60\%$

Il caso seguente evidenzia la differenza tra il sistema attuale, che non permette il pensionamento anticipato per chi non raggiunge i 30 anni di servizio, e il sistema proposto.

Esempio 2: Rendita di vecchiaia

Età d'affiliazione:	40 anni
<u>Legge attuale</u>	
Rendita di vecchiaia a 65 anni:	$25 \times 2\% = 50\%$
Rendita di vecchiaia a 60 anni:	$20 \times 2\% = 40\%$ (pensionamento anticipato impossibile)
<u>Legge nuova (norme transitorie)</u>	
Anni di assicurazione possibile:	$65 - 40 = 25$
Rendita di vecchiaia a 65 anni:	$(25 \times 4/3) \times 1,5\% = 50\%$
Rendita di vecchiaia a 60 anni:	$(20 \times 4/3) \times 1,5\% = 40\%$

- Come già spiegato, anche il calcolo della prestazione di libero passaggio integrale imposto dalle nuove norme della LPP imporrà il cambiamento del piano assicurativo della nostra Cassa pensioni, introducendo il parallelismo della durata contributiva e delle prestazioni (art. 9 cpv. 3 LFLP).

Portando dal 2% all'1,5% il tasso di rendita annuale si stabilisce un miglior parallelismo tra durata assicurativa e prestazioni della Cassa. La durata assicurativa massima è di 45 anni (non considerando i pochi casi che possono lavorare oltre i 65 anni, come i magistrati). Per ottenere un parallelismo completo, si sarebbe potuto abbassare il tasso d'aumento annuale della rendita dall'1,5% all'1,33%. Si è invece optato per il mantenimento del tasso di crescita dell'1,5%, rinunciando al prelievo dei contributi per gli assicurati con più di 60 anni di età e 40 di assicurazione. Si giunge così ad un perfetto parallelismo tra durata contributiva e prestazioni e si riconosce anche a chi ritarda la propria rendita un equo riconoscimento finanziario.

Nei lavori preparatori si è esaminata anche la possibilità di togliere il massimo di rendita del 60%. Da una parte ciò permetterebbe una proporzionalità completa tra durata assicurativa di 45 anni e prestazioni e costituirebbe un incentivo a ritardare il momento del pensionamento, con minori costi per la Cassa. Ma d'altra parte, ciò potrebbe suscitare negli attuali pensionati con più di 30 anni di servizio un sentimento di iniquità.

Un'altra variante approfondita nel corso dello studio è quella con una durata assicurativa di 35 anni e con l'inizio dell'affiliazione all'assicurazione vecchiaia a 25 anni (fino a tale età vi sarebbe la sospensione dei premi per chi supera i 60 anni di età e i 35 di assicurazione. I premi dovrebbero passare dal 23,1% al 26,5 - 27%, senza tener conto dei costi supplementari per il finanziamento del libero passaggio integrale. Si è ritenuto eccessivo tale aumento, preferendo quindi la variante con i 40 anni e le modalità di riscatto individualizzate. D'altra parte, l'adozione di tale formula renderebbe più pesanti le riduzioni delle rendite in caso di pensionamento anticipato prima dei 60 anni e necessiterebbe di norme transitorie molto complesse per chi ha un'età di affiliazione inferiore ai 25 anni, e che comporterebbero perdite finanziarie a molti degli attuali assicurati o alla Cassa.

La variante con una scala lineare di 30 anni di assicurazione per ottenere il massimo delle prestazioni non è compatibile con la LPP, dato che escluderebbe tutti i collaboratori fra i 25 e i 30 anni di età, che devono invece obbligatoriamente essere iscritti al secondo pilastro.

L'introduzione del parallelismo tra durata contributiva e prestazioni permette di modificare i calcoli delle rendite basati sulla variazione del grado d'occupazione. Si trattava di un espediente destinato a risolvere problemi particolari, come quello dei docenti che assumono per un determinato periodo la direzione di un istituto scolastico. Esso non risolve però in modo soddisfacente il caso dei pensionamenti parziali o delle lacune contributive causati da congedi non pagati: in questi casi, anche con più di 30 anni di assicurazione l'interessato non percepiva la rendita piena.

I nuovi cpv. 2 e 3 risolvono ogni problema in modo logico.

Rendita per chi va in pensione dopo i 65 anni: il sistema attuale, derivato direttamente dall'AVS, definisce la rendita per chi lavora oltre i 65 anni in funzione della rendita conseguita a 65 anni; vi è quindi una lacuna per il caso (molto raro, ma possibile ad es. per la magistratura) di chi viene assunto o eletto in tarda età: per chi inizia oltre i 55 anni, l'aumento previsto dall'art. attuale è inferiore al 2% e per chi viene eletto dopo i 65 anni esso è addirittura dello 0%. L'attuale percentuale massima d'incremento è del 6% all'anno; si tratta di un tasso ecces-

sivo, derivato dai tempi in cui la durata media di vita era molto minore di oggi. Esso va quindi rivisto e definito indipendentemente dalla situazione ai 65 anni. Per i magistrati attualmente in carica, le norme transitorie mantengono in vigore l'attuale metodo di calcolo, a meno che il nuovo non sia più favorevole.

E' ovvio che per chi lavora oltre i 65 anni (si tratterà in ogni modo di eccezioni, a parte i magistrati), la percentuale massima di rendita deve poter superare quanto previsto per il normale rapporto d'impiego. L'avvicinamento al sistema degli aumenti normali di rendita evita di discriminare chi accumula più di 40 anni di assicurazione e va in pensione a meno o a più di 65 anni.

Art. 23

Il pensionamento a partire dai 60 anni non è più considerato anticipato, ma di anzianità.

Il pensionamento anticipato potrà essere chiesto da ogni assicurato a partire dai 58 anni, se questi scioglie il suo rapporto di lavoro.

La possibilità di chiedere il pensionamento anticipato anziché la prestazione di libero passaggio sussiste anche se l'interessato intende assumere un'altra occupazione.

Calcolo della rendita in caso di pensionamento anticipato

Età al momento dell'affiliazione:	20 anni	
Età al momento del pensionamento:	58 anni	
Anni di assicurazione:	58 - 20	38
Tasso di rendita acquisito:	38 x 1,5%	57%
Tasso di riduzione per l'anticipo di 24 mesi:	24 x 0,4%	9,6%
Tasso di rendita anticipata a 58 anni:	57% x 90,4%	51,52%
Supplemento fisso:	massimo x 38/40	

Il tasso di rendita è diminuito anche oltre i 60 e i 65 anni; anche le rendite conseguenti a decesso subiscono gli effetti della riduzione.

Il supplemento subisce solo la riduzione pro rata di 1/40 per ogni anno di anticipo della pensione rispetto al limite di anzianità di 60 anni.

Art. 25

Sostituendo il limite di pensionamento per anzianità con la fascia d'età tra i 60 e i 65 anni, è necessario definire un'età di riferimento per definire le pensioni d'invalidità, vedovili e per gli orfani (art. 37 e 40). Il limite dei 65 anni è quello più favorevole agli assicurati, comportando le rendite più alte.

Se un assicurato in attività diventa invalido sono ovviamente date le prestazioni di vecchiaia; non sono quindi necessarie norme particolari.

Per i pensionamenti anticipati (inizio tra i 58 e i 60 anni), la pensione viene ridotta per tutti. Si tratta infatti di una nuova prestazione della Cassa, non finanziata nel quadro del piano assicurativo attuale.

Esempio 3: Pensionamento anticipato

Età d'affiliazione:	40 anni
Pensionamento:	59 anni
Rendita di vecchiaia a 60 anni:	$(20 \times 4/3) \times 1,5\% = 40\%$
Pensione anticipata:	
Tasso di rendita acquisita a 59 anni:	$40\% - 1,5\% = 38,5\%$
Riduzione secondo criteri assicurativi:	$12 \text{ mesi} \times 0,4\% = 4,8\%$
Tasso di rendita:	$38,5\% \times (100 - 4,8) = 36,652\%$
Supplemento sostitutivo:	$\text{massimo} \times (19 \times 4/3) / 40$

La tabella seguente dà un esempio di calcolo della prestazione di libero passaggio:

Esempio 4: Prestazione di libero passaggio

Sesso:	maschile
Età d'affiliazione:	40 anni
Età all'uscita:	50 anni
Stipendio assicurato:	fr. 50'000.-
Anni di assicurazione possibile:	$65 - 40 = 25$
Rendita di vecchiaia a 65 anni:	$(25 \times 4/3) \times 1,5\% = 50\%$
Rendita di vecchiaia assicurata:	$\text{fr. } 50'000 \times 50\% = \text{fr. } 25'000.-$
Rendita di vecchiaia acquisita a 50 anni:	$\text{fr. } 25'000 / 25 \times 10 = \text{fr. } 10'000.-$
Valore attuale delle prestazioni acquisite:	$\text{fr. } 10'000 \times 9,424 = \text{fr. } 94'424.-$

Tale calcolo è valido anche per i prelievi anticipati destinati a finanziare l'abitazione. Nel caso dell'esempio, se l'assicurato prelevasse fr. 94'424, ricomincerebbe da zero, come un nuovo assicurato, se prelevasse la metà, la sua durata d'assicurazione possibile si ridurrebbe di 5 anni (di 6 anni e 8 mesi con la rivalutazione prescritta dalle norme transitorie).

Esempio 5: Prelievo anticipato per il finanziamento dell'abitazione

Sesso:	maschile
Età d'affiliazione:	40 anni
Età al momento del prelievo:	50 anni
Stipendio assicurato:	fr. 50'000.-
Rendita di vecchiaia a 65 anni:	$(25 \times 4/3) \times 1,5\% = 50\%$
Anni corrispondenti alla rendita acquisita:	$10'000 / 50'000 = 20\% = 13 \text{ anni e } 4 \text{ mesi}$
Prelievo di metà della prestazione di LP:	$\text{fr. } 94'424 / 2 = \text{fr. } 47'212.-$
Periodo assicurativo corrispondente alla parte non prelevata:	$(6 \text{ anni e } 8 \text{ mesi}) \times 3/4 = 5 \text{ anni}$
Nuova età di affiliazione:	$50 - 5 = 45 \text{ anni}$
Nuova rendita di vecchiaia a 65 anni:	$(20 \times 4/3) \times 1,5\% = 40\%$

Il caso seguente considera un assicurato con una durata possibile di assicurazione superiore ai 30 anni.

Esempio 6: Prestazione di libero passaggio

Sesso:	maschile
Età d'affiliazione:	30 anni
Età all'uscita:	50 anni
Stipendio assicurato:	fr. 50'000.-
Anni di assicurazione possibile:	$65 - 30 = 35$
Rivalutazione:	$35 \times 4/3 = \text{massimo } 40 \text{ anni}$
Rendita di vecchiaia a 65 anni:	$40 \times 1,5\% = 60\%$
Rendita di vecchiaia assicurata:	$\text{fr. } 50'000 \times 60\% = \text{fr. } 30'000.-$
Rendita di vecchiaia acquisita a 50 anni:	$\text{fr. } 30'000 / 35 \times 20 = \text{fr. } 17'143.-$
Valore attuale delle prestazioni acquisite:	$\text{fr. } 17'143 \times 9,424 = \text{fr. } 166'556.-$

Queste sono le conseguenze di un prelievo anticipato per l'assicurato dell'esempio 6:

Esempio 7: Prelievo anticipato per il finanziamento dell'abitazione

Sesso:	maschile
Età d'affiliazione:	30 anni
Età al momento del prelievo:	50 anni
Stipendio assicurato:	fr. 50'000.-
Rendita di vecchiaia a 65 anni:	$40 \times 1,5\% = 60\%$
Anni corrispondenti alla rendita acquisita:	$17'143 / 50'000 = 34\% = 22 \text{ anni e } 8 \text{ mesi}$
Prelievo di metà della prestazione di LP:	$\text{fr. } 166'556 / 2 = \text{fr. } 80'778.-$
Periodo assicurativo corrispondente alla parte non prelevata:	$(11 \text{ anni e } 4 \text{ mesi}) \times 3/4 = 8 \text{ anni e } 7 \text{ mesi}$
Nuova età di affiliazione:	$50 - (8 \text{ anni e } 7 \text{ mesi}) = 41 \text{ anni e } 5 \text{ mesi}$
Nuova rendita di vecchiaia a 65 anni:	$(23 \frac{2}{3} \times 4/3) \times 1,5\% = 47,5\% \text{ ca.}$

Il metodo della rivalutazione degli anni di assicurazione possibile corrisponde in pratica al mantenimento al 2% del tasso di aumento annuale della rendita. E' evidente tale soluzione, scelta per garantire le aspettative sulle prestazioni assicurate, non permette di eliminare le sovrassicurazioni insite nell'attuale sistema previdenziale, se non con l'applicazione dell'articolo 19 anche per le pensioni di vecchiaia.

Con il tempo, potrebbe accadere che il mantenimento dell'attuale sistema per i collaboratori in carica al momento dell'entrata in vigore della legge comporti un aumento dei premi. Si dovrà infatti ad esempio far fronte al tendenziale abbassamento dell'età media di pensionamento per anzianità. Il Gran Consiglio potrà in tal caso fissare contributi differenti per i vecchi e per i nuovi assicurati, così da evitare possibili disparità di trattamento tra i dipendenti. In occasione di eventuali aumenti generalizzati di stipendio, potrà inoltre limitarne l'inclusione nello stipendio assicurato, in modo da avvicinare gradualmente il vecchio al nuovo sistema assicurativo.

Assicurati con meno di 20 anni

Gli attuali assicurati con meno di 20 anni compiuti passano al nuovo sistema, ricevendo al momento dell'entrata in vigore il totale dei contributi personali da loro versati fino a quel momento, secondo l'art. 17 LFLP. Il versamento viene effettuato in contanti se l'importo è inferiore ai contributi personali di un anno (art. 5 LFLP).

Altre norme transitorie

Magistrati dell'ordine giudiziario: l'incremento della rendita secondo il vecchio sistema è più alto in determinati casi, per cui si adotta la variante più favorevole all'interessato.

Assicurati esterni: il piano assicurativo non viene modificato, in particolare l'età di pensionamento fissa e non flessibile e il blocco reale dello stipendio assicurato. I contributi prelevati non finanziano infatti queste prestazioni.

Organi amministrativi della Cassa: il termine di sei mesi serve a organizzare le elezioni della nuova commissione della Cassa, al suo insediamento e alla nomina del comitato.

4.8. Conclusioni

La proposta che presentiamo adegua la Cassa pensioni dei dipendenti statali ai principi imposti dalla legislazione federale; ne modifica in modo innovativo importanti punti del piano assicurativo, che resta all'avanguardia per livello e completezza delle prestazioni offerte.

Il progetto contribuisce a lungo termine a non lasciare esplodere i costi della previdenza professionale dei dipendenti pubblici e considera in modo equilibrato i diversi interessi contrapposti e segnatamente quelli del personale, del quale va riconosciuta l'elevata qualità e che deve essere motivato ad operare sempre meglio.

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

5.1. Introduzione

La revisione parziale della LStip si limita all'adeguamento di alcuni articoli alle mutate esigenze ed alla riformulazione di alcuni altri a dipendenza delle modifiche apportate alla LORD ed alla LCP.

Si è dunque rinunciato, al momento attuale, ad un intervento più incisivo e generalizzato della LStip, sia per il fatto che alcuni provvedimenti a carattere temporaneo già sono stati adottati nell'ambito del Decreto legislativo relativo al contenimento delle spese per il personale negli anni 1993-95, sia anche in considerazione dell'avvio dei lavori di revisione generale della scala stipendi, attraverso una puntuale verifica del rapporto funzione-classificazione d'organico.

5.2. Commento ai singoli articoli

Art. 1a, 7a, 7b, 31a

La modifica rispecchia i nuovi dettami di tecnica legislativa.

Art. 13

Cpv. 1 e 2: i motivi addotti in una petizione recentemente inoltrata al TRAM, uniti alla prassi giurisprudenziale del TRAM stesso e del Tribunale federale, portano alla conclusione che l'art. 13 LStip, modificato il 15 dicembre 1992, è anticonstituzionale nella misura in cui riprende l'art. 15 della LAF definito a più riprese contrario al principio della parità di trattamento salariale fra uomo e donna in quanto privilegia il padre salariato in rapporto alla madre salariata nel riconoscimento del diritto all'assegno.

Viene pertanto proposto di abolire la dipendenza del diritto all'indennità per economia domestica dal requisito dell'avente diritto all'indennità per i figli e di istituire viceversa la dipendenza del diritto all'indennità per economia domestica dai requisiti che l'art. 14 LStip e di riflesso la LAF richiedono ai figli per l'ottenimento del diritto all'indennità per i figli.

Art. 16

La proposta di riprendere nel nuovo cpv. 2 dell'art. 16 LStip l'art. 38 cpv. 2 del Regolamento dei dipendenti dello Stato deriva dal fatto che quest'ultima norma è in contrasto con l'attuale art. 16 cpv. 1 LStip, poiché non fa decorrere l'indennità di supplenza dal 1. giorno bensì dal 7. mese.

Rilevato come il senso di tale norma di Regolamento fosse proprio quello di bloccare l'indennità per i primi 6 mesi a compensazione della parte di salario già computata nell'onere di

supplenza insito nella funzione del supplente occorre prevedere tale eccezione nella Legge e non nel Regolamento.

Art. 17

La formula di calcolo attualmente prevista dall'art. 17 parte dal presupposto che un dipendente abbia a lavorare con un orario di lavoro completo pari a 42 ore settimanali. Allo scopo di non dover procedere a modifiche di legge in caso di orario di lavoro diversificato, proponiamo di togliere il vincolo di tale formula per la determinazione del compenso orario in caso di lavoro straordinario.

Art. 18

Le modifiche apportate alla LORD, riferite in particolare all'abolizione del periodo di durata in carica ed all'introduzione della possibilità di disdetta del rapporto d'impiego ed alla LCP, riferite in particolare alle disposizioni concernenti le prestazioni di libero passaggio (integrale), impongono la ridefinizione della rete di protezione di cui all'attuale art. 18 LStip, e meglio delle norme che fissano le modalità di calcolo dell'indennità d'uscita, rispettivamente della rendita.

Cpv. 1: viene riconfermato il diritto ad un'indennità d'uscita in caso di scioglimento del rapporto d'impiego.

Cpv. 2, 3 e 4: l'indennità d'uscita, corrispondente ad un importo massimo pari a 18 mensilità, viene stabilita indipendentemente dalle cause che hanno originato e motivato la disdetta – non differenziando pertanto le cause oggettive da quelle soggettive – ed è fissata secondo tre fasce d'età in modo tale da poter considerare opportunamente sia la possibilità di reinserimento professionale in altro settore d'impiego, sia quella offerta dal pensionamento anticipato in base alle norme LCP. Il limite di 50 anni di età richiama per analogia, quello previsto dalla Legge sul sostegno all'occupazione e l'aiuto ai disoccupati.

Riprendendo i contenuti del progetto di nuova LORD, la possibilità di riconoscere una rendita viene volutamente limitata agli anni di età 50–59 compresi.

In ogni caso oltre all'indennità di uscita ed alla rendita vanno pure considerati i 3, rispettivamente i 6 mesi pagati di preavviso di disdetta ai sensi dell'art. 59 LORD, ciò che ci porta a raggiungere, nel caso più favorevole, una prestazione massima pari a 24 mensilità.

Cpv. 5: riprende il testo dell'attuale cpv. 6.

Art. 18 a

Cpv. 1 e 2: questo nuovo articolo riprende nei contenuti l'art. 40 dell'attuale LORD, il cpv. 4 dell'attuale art. 18 LStip e pure i criteri espressi nell'art. 39 dell'attuale Regolamento dei dipendenti dello Stato, demandando comunque a quest'ultimo la definizione delle modalità di applicazione.

Cpv. 3 e 4: viene ripreso il principio che garantisce al dipendente di essere "sentito" ed "assistito", analogamente a quanto previsto per le procedure disciplinari e di disdetta.

Art. 23

- Cpv. 1: la modifica del testo si impone per migliore chiarificazione del contenuto nel rispetto della sintassi.
- Cpv. 2: viene ripresa ed estesa la facoltà riconosciuta e concessa ai servizi competenti in virtù dell'art. 14, cpv. 4 del Regolamento dei dipendenti, di disporre delle procedure di controllo nei casi di assenze per malattia o infortunio. In questo contesto si inserisce pure la recente nomina di alcuni medici fiduciari che affiancano il medico cantonale (cfr. anche la risoluzione governativa no. 2064 del 23 marzo 1993).

Art. 23 bis

Le norme che disciplinano le assenze per gravidanza e parto sono ora trasferite al nuovo articolo 46 LORD.

Art. 40

Per motivi di sicurezza giuridica va tolta la formula "ogni altra disposizione contraria e incompatibile".

6. Legge sugli onorari dei magistrati

In base all'ordinamento attuale, la norma della legge stipendi che disciplina l'indennità d'uscita per mancata conferma (art. 18) è applicabile anche ai magistrati dell'ordine giudiziario (art. 8 cpv. 1 lett. b della Legge sugli onorari dei magistrati del 14 maggio 1973, giusta la modifica del 24 novembre 1987). Con il progetto governativo, la rete di protezione di cui all'attuale articolo 18 LStip è stata ridefinita per tener conto in modo particolare dell'abolizione del periodo amministrativo di nomina e dell'introduzione della possibilità di disdetta del rapporto d'impiego in ogni momento per giustificati motivi.

Come opportunamente rilevato dall'Associazione magistrati ticinesi, l'applicazione pura e semplice del nuovo art. 18 LStip ai magistrati dell'ordine giudiziario, in base al rinvio contenuto nell'art. 8 cpv. 1 lett. b) della citata Legge del 1973, disattenderebbe il fatto che le cariche in magistratura sono soggette a verifica da parte del popolo o del Gran Consiglio, alla scadenza del periodo di nomina, con concreto rischio di mancata rielezione.

Per questo motivo, nei confronti dei magistrati giudiziari viene confermato l'attuale ordinamento, che prevede un'indennità d'uscita per mancata conferma pari a tante volte l'ultimo stipendio mensile quanti sono gli anni interi di funzione prestata o una rendita, ove la durata in carica sia stata di almeno 15 anni ed il magistrato abbia compiuto i 45 anni. La relativa norma

–che corrisponde in sostanza all'attuale art. 18 LStip – viene inserita nella specifica Legge sugli onorari dei magistrati (art. 10 bis).

7. Legge organica comunale (LOC)

Le modifiche apportate alle norme che disciplinano il rapporto d'impiego del dipendente pubblico cantonale, devono essere considerate di carattere rilevante anche per quei Comuni che si richiamano, nei loro rapporti con i dipendenti comunali, all'ordinamento in vigore presso lo Stato.

Si ritiene pertanto giudiziosa, in questo senso, l'aggiunta di un terzo capoverso all'art. 135 LOC, che conceda la facoltà ai singoli Comuni, in deroga ai disposti della LOC, di adottare le disposizioni della LORD che disciplinano la durata e lo scioglimento del rapporto d'impiego.

8. Osservazioni dei dipendenti e delle Associazioni del personale

Il Consiglio di Stato, considerata l'importanza della modifica dell'ordinamento proposta con il presente messaggio, ha ritenuto di promuovere nel mese di febbraio 1994, una ampia informazione dei dipendenti dello Stato. Questa informazione è stata estesa anche alle Associazioni del personale riconosciute (Comitato di coordinamento sindacale CCS e Fronte unico sindacale FUS) e ai Municipi dei maggiori centri del Cantone. Sono pure stati consultati i rappresentanti della Magistratura.

Parallelamente all'informazione scritta (distribuzione di un compendio informativo a tutti i dipendenti e della documentazione completa a tutti funzionari dirigenti) sono stati organizzati numerosi pomeriggi e serate informative destinate ai dipendenti. A questi momenti informativi hanno partecipato complessivamente diverse centinaia di docenti, impiegati, membri del Corpo di polizia e dell'Organizzazione sociopsichiatrica cantonale.

Il progetto presentato è stato valutato in modo differenziato. Qui di seguito vengono riassunti i punti principali emersi.

In generale:

Gli impiegati e i funzionari dirigenti, sia in occasione dei momenti informativi che tramite osservazioni scritte, non hanno sollevato particolari osservazioni e critiche di fondo in merito ai contenuti del progetto. Alcuni degli aspetti puntuali segnalati sono legati all'applicazione delle norme e dovranno essere regolati tramite adeguate norme esecutive.

I docenti, che hanno presenziato in buon numero ai momenti informativi e hanno inoltrato un numero notevole – seppur poco differenziate – di prese di posizione scritte, si sono espressi in modo critico sui contenuti del progetto, opponendosi – oltre all'impostazione generale della revisione dell'ordinamento (abolizione del quadriennio di nomina, età e modalità di pensionamento, modifica alla Legge stipendi, ecc.) – anche alle modifiche specifiche legate al ruolo ed allo statuto dei docenti (autonomia degli istituti scolastici, onere d'insegnamento, ecc.) ed all'avvicinamento dello statuto degli impiegati a quello dei docenti, che ritengono penalizzante nei confronti della loro categoria.

Le Associazioni del personale sono state coinvolte sin dall'inizio del lavoro di aggiornamento dell'ordinamento dei dipendenti. Il Fronte Unico Sindacale (FUS), che riunisce i Sindacati OCST e VPOD, ha a più riprese espresso critiche molto severe sul progetto, spesso anche su semplici ipotesi di lavoro. Le prese di posizione conclusive ribadiscono una forte critica al progetto, in particolare rispetto ai punti che potrebbero comportare presunti peggioramenti a livello di applicazione – peraltro non nell'interesse di un datore di lavoro – nel rapporto fra dipendenti e Stato. I punti aperti riguardano in particolare le modalità di compensazione in tempo del lavoro notturno regolare a turni (è richiesto il cumulo di tempo e di denaro) e la forma/organizzazione dell'istituto di conciliazione proposto dall'art. 52 LORD. Il Comitato di Coordinamento sindacale (CCS) ha per contro assunto, nel corso dell'allestimento del progetto, un atteggiamento maggiormente differenziato: forte opposizione è stata inizialmente segnalata (tra l'altro per il tramite di una petizione inoltrata al nostro Consiglio) in materia di revisione della LCP. Tale posizione è successivamente rientrata sulla base di una analisi puntuale delle proposte allestite e discusse in seno alla Commissione amministrativa della Cassa pensioni dei dipendenti dello Stato in materia di revisione della LCP. Per quanto attiene alla LORD le osservazioni sono state limitate agli aspetti più significativi del progetto. La presa di posizione conclusiva del CCS sul progetto è globalmente positiva.

La modifica parziale della LOC non ha suscitato osservazioni sostanziali.

Il Consiglio di Stato, valutate le osservazioni e le critiche pervenute, ha sentito nel corso di due sedute di mezza giornata i rappresentanti delle Associazioni del personale ed ha successivamente riconsiderato i contenuti del progetto, apportando allo stesso una serie di modifiche. L'impianto complessivo del progetto e in particolare i suoi punti di forza sono comunque stati riconfermati.

Per completezza il nostro Consiglio ritiene necessario riportare qui di seguito i principali punti di critica formulati dalle Associazioni del personale. Sui punti che seguono, le valutazioni e le proposte formulate non hanno potuto essere condivise in sede di rielaborazione del progetto.

Nomina a tempo indeterminato e norme per la disdetta (art. 7, 57 e 59 LORD)

Si tratta di articoli fondamentali del progetto di riforma: sanciscono infatti il passaggio dal regime di nomina quadriennale ad un regime di nomina a tempo indeterminato accompagnato da norme chiare per la cessazione del rapporto d'impiego (art. 59 LORD). Sia le Associazioni del personale (in particolare il FUS) che i dipendenti (in particolare gli organi degli istituti scolastici ed i docenti) valutano questa modifica come un inaccettabile indebolimento della posizione contrattuale e come l'introduzione di un forte elemento di instabilità del posto di lavoro.

Criticata è pure la modifica prevista all'art. 59 cpv. 3 lett. b) per la disdetta in caso di malattia prolungata. Il Consiglio di Stato ha tenuto conto di questa critica proponendo un periodo di 18 mesi che di fatto si prolunga, aggiungendo i termini di disdetta, di 3 risp. 6 mesi, portando la durata complessiva del periodo a 21 rispettivamente 24 mesi e confermando quindi sostanzialmente la normativa attuale. Va comunque ricordato che il termine previsto non è imperativo, ma offre unicamente la possibilità di intervenire con la disdetta.

Va poi ricordato che si introduce, all'art. 59 cpv. 2 LORD un termine di preavviso di 6 mesi per i dipendenti con almeno 15 anni di servizio o 45 anni di età.

Nuova definizione delle indennità di uscita (art. 18 LStip)

La ridefinizione più restrittiva del diritto e delle modalità di calcolo delle indennità di uscita previste dall'attuale LStip - criticata sia dal FUS che dal CCS - si rende necessaria in conseguenza delle modifiche dell'ordinamento proposte e della LPP (diritto alla prestazione completa di libero passaggio dal 1.1.1995) e dalla necessità di adeguare le prestazioni versate sia alla realtà attuale (introduzione del III pilastro) sia a quanto usualmente riconosciuto da altri Enti pubblici che conoscono il regime di nomina a tempo indeterminato (Ginevra, Grigioni, Soletta, Città di Berna, ...) o che lo stanno introducendo (Basilea Campagna, Lucerna, ...).

Ritorno alla formulazione dei "giustificati motivi" per il licenziamento (in luogo degli attuali "gravi motivi")

Le ragioni a sostegno delle modifiche proposte sono ampiamente motivate nel Commento al testo di legge e trovano ampi riscontri a livello giurisprudenziale.

Motivi di risparmio quale stimolo per la revisione globale dello statuto del dipendente

Il fatto che gli obiettivi e le linee direttive per la revisione dello statuto dei dipendenti siano state presentate per la prima volta con il documento di lavoro del Consiglio di Stato sui provvedimenti di risparmio dell'agosto 1992 ha fatto sì che il progetto venisse da molti, ma in particolare dal FUS e dal corpo docente, valutato come frutto di una riduttiva ottica risparmiistica. Vero è invece il contrario: la revisione dell'ordinamento dei dipendenti è parte fondamentale del processo di riforma dell'amministrazione avviato dal nostro Consiglio e nasce dall'esigenza di dotare il settore pubblico di strumenti di gestione del personale più efficaci in un'ottica di razionalità. Si tratta infatti da un lato di operare cambiamenti significativi di impostazione limitando le conseguenze finanziarie e dall'altro di evitare aumenti insostenibili a medio-lungo termine (sia per il datore di lavoro che per il dipendente) nel settore della previdenza professionale. Trattandosi in questo specifico caso di istituzione finanziata pariteticamente, risulta chiaro che eventuali benefici saranno equamente ripartiti.

Limiti di età per il pensionamento (art. 63 LORD)

La maggiore flessibilità introdotta con il progetto quanto ai limiti di età per il pensionamento (che permette di realizzare anche il postulato della parità fra uomo e donna) non viene sostanzialmente messo in discussione. Oggetto di critiche (principalmente da parte del FUS) è la possibile estensione (con condizioni peraltro molto limitative: rinnovo annuale, accordo del dipendente e del datore di lavoro) fino a 70 anni (valida già oggi per i magistrati) e il criterio di reciprocità (decisione del datore di lavoro e del dipendente) introdotto con questo articolo. Pure osservazioni critiche ha suscitato l'introduzione di una verifica di idoneità psicofisica per i dipendenti con oltre 60 anni di età.

Compensazione in tempo del lavoro notturno a turni

A conclusione di laboriose trattative iniziate alcuni anni orsono, lo scrivente Consiglio propone l'accoglimento del principio della compensazione in tempo libero del lavoro notturno a turni. L'adesione a questo postulato, formulato dalle Associazioni del personale nell'ambito della tematica "Tempo di lavoro e salute", permette di dare un adeguato valore al lavoro notturno a turni e riconoscere nel contempo le conseguenze che da esso ne derivano, sia sul piano personale, familiare che della vita sociale in generale. Nel perseguire questo scopo è stata idealmente seguita la traccia prevista dal Consiglio federale nell'ambito della revisione della "Legge federale sul lavoro" (cfr. "Messaggio concernente la modificazione della legge federale sul lavoro nell'industria, nell'artigianato e nel commercio" del 2 febbraio 1994) secondo la quale "i lavoratori ottengono un aumento del tempo libero in relazione con i loro sforzi, nell'ottica di una migliore tutela della salute. Questa misura deve permettere di ridurre la motivazione finanziaria che spinge i lavoratori a svolgere un lavoro notturno".

Si ritiene infatti che la compensazione in tempo libero meglio permetta di "indennizzare" le conseguenze psico-fisiche derivanti da questa particolare forma di lavoro, che non l'indennità finanziaria prevista attualmente dal Decreto esecutivo che regola le indennità notturne, festive e di picchetto del 23 dicembre 1986.

La tutela della salute dei dipendenti è dunque ritenuta elemento prioritario rispetto alla monetizzazione degli inconvenienti; ne consegue che il cumulo (compensazione + indennità notturna) viene volutamente impedito; cumulo questo che corrisponderebbe inoltre di fatto ad una rivalutazione salariale delle categorie professionali interessate.

Il Consiglio di Stato ritiene che tale rivalutazione non sia opportuna e nemmeno accettabile dal profilo generale poiché costituirebbe un evidente incentivo al lavoro notturno, contrario alle convenzioni ed alla moderna dottrina sulla protezione dei lavoratori.

Una rivalutazione della funzione (funzione che di per sé già considera gli inconvenienti derivanti dal lavoro notturno e/o a turni) appare poi difficilmente proponibile alla luce della situazione sul mercato del lavoro.

La compensazione in tempo libero potrebbe causare, se applicata sistematicamente nell'estensione massima del 10% in tutti i settori interessati, un aumento degli effettivi del personale valutato a ca. 20-25 unità a tempo pieno. Lo scrivente Consiglio ritiene che il conseguente aumento delle spese correnti del personale possa essere in buona parte, ma comunque non totalmente, compensato dal mancato versamento delle indennità, contribuendo così ad assicurare - quale obiettivo indiretto - la neutralità finanziaria del provvedimento adottato.

Avvicinamento dello statuto del docente a quello degli impiegati (concetto di "dipendente")

In particolare il FUS ed i docenti oppongono una resistenza di principio a questo avvicinamento, vissuto come fortemente riduttivo e penalizzante per la categoria. L'atteggiamento più o meno resistente davanti alle singole proposte dipende dal fatto che l'avvicinamento costituisce in taluni casi uno svantaggio, misconoscendo che in altri campi esso costituisce un vantaggio.

L'obiettivo di principio è stato mantenuto nella versione definitiva, concedendo qualcosa dove gli aspetti specifici lo giustificano.

Autonomia degli istituti scolastici, da conseguire tramite diversa definizione dell'onere di lavoro e delle vacanze dei docenti (art. 43, 77 e 78 LORD)

Viene quasi unanimemente ribadito da sindacati e dipendenti che l'autonomia:

- è sempre stata una richiesta della base, che ne rivendica la paternità e quindi il diritto di dettarne le condizioni
- va realizzata tramite norme settoriali (da codificare ad opera della scuola medesima), senza toccare lo statuto dei docenti
- richiede, per essere realizzata, maggiori risorse di quelle attuali (autonomia = gestire liberamente le risorse da ricevere in più, senza rimettere in discussione la destinazione di quelle che si ricevono già).

Il meccanismo potrà e dovrà essere affinato nelle applicazioni. Si vede invece difficilmente una possibilità di rivedere le norme di legge, in modo da soddisfare almeno parzialmente l'opposizione, che è di principio.

Ruolo e posizione del docente comunale

Qualche ritocco è stato apportato per tenere conto delle particolari esigenze dei docenti comunali. Molte delle osservazioni formulate derivano tuttavia da semplici incomprensioni del testo. La nuova legge della scuola elementare e dell'infanzia darà, meglio della LORD, risposta sugli aspetti specifici minori.

Mantenimento dell'attuale art. 42 LORD (per i docenti)

L'attuale art. 42 LORD tratta della minuziosa casistica vigente per definire chi perde il posto in caso di diminuzione dei posti. In particolare il corpo docente e il FUS si oppongono all'integrazione di qualsiasi criterio di valutazione delle prestazioni, accanto ai criteri di sola anzianità. Non ravvisiamo in verità per questo particolare aspetto una specificità rispetto ad altri dipendenti, così importante da non poter applicare una normativa unificata (e più flessibile).

Valutazione periodica dei docenti (art. 21 LORD)

Contro lo strumento della valutazione periodica dei dipendenti è stata manifestata forte opposizione sia dal FUS che da numerosi docenti. E' stato ribadito che si vuole mantenere il principio (già conosciuto nella LORD attuale) senza forzarne l'attuazione. Nelle discussioni di trattativa è stata manifestata una certa disponibilità verso questa forma di compromesso. Su questa base si ritiene che in una prima fase la valutazione periodica potrebbe essere estesa alle strutture di gestione degli istituti scolastici. Negli scritti si riflette invece, su questo come su altri punti, una violenta opposizione al principio, peraltro già chiaramente e ripetutamente manifestata sul fronte degli impiegati.

Legge sulla Cassa pensioni

Le osservazioni sono riportate al punto 4.6.2 del presente messaggio.

9. Norme esecutive e di applicazione, entrata in vigore

L'applicazione delle modifiche oggetto di questo messaggio rende necessaria una revisione completa delle norme esecutive e delle direttive di applicazione per la gestione del personale. Questo progetto è già stato avviato e prevede il contemporaneo adeguamento del riparto delle competenze di gestione del personale fra i servizi centrali competenti in materia di personale (Sezione del personale DFE per gli impiegati e Sezione amministrativa DIC per i docenti) e funzionari dirigenti responsabili delle singole unità amministrative. Ciò permetterà di realizzare concretamente, anche dal profilo della gestione del personale, l'obiettivo di rafforzata delega di competenza ai funzionari dirigenti, coerentemente con quanto proposto dal Consiglio di Stato con la recente modifica della Legge sulle competenze organizzative del Consiglio di Stato e dei suoi Dipartimenti.

Concretamente, è intenzione del Consiglio di Stato riunire in unico documento tutte le norme esecutive e di applicazione in materia di gestione del personale, sintetizzando documenti specifici attualmente esistenti (personale ausiliario, formazione e perfezionamento professionale, posteggi, copertura assicurativa, indennità, tempo di lavoro, ecc.). Le direttive interne di applicazione saranno infine riformulate quale manuale di gestione del personale ad uso di ogni funzionario dirigente.

Il nostro Consiglio è infatti fermamente convinto che solo una adeguata informazione e formazione permetta una efficace utilizzazione della delega da parte di ogni suo beneficiario.

L'entrata in vigore della nuova LORD, delle modifiche alla LCP ed alla LStip dovrebbe avvenire in modo sincronizzato, possibilmente con effetto al 1. gennaio 1995: questa è infatti la data decisa dal Consiglio federale per l'entrata in vigore delle nuove norme relative al libero passaggio ed al finanziamento dell'alloggio con i fondi della previdenza professionale. In ogni caso sarà necessario poter disporre di un periodo minimo di almeno 2-3 mesi per l'aggiustamento definitivo delle norme esecutive e per l'informazione di tutti gli interessati.

10. Relazione con le Linee direttive ed il Piano finanziario 1992-95

La revisione completa dell'ordinamento dei dipendenti e l'aggiornamento delle prestazioni previdenziale è uno dei progetti qualificanti e prioritari della legislatura (LD/PF edizione ottobre 1991, pag. 84 e segg.; LD/PF edizione ottobre 1992, pag. 8 e segg. e LD/PF edizione ottobre 1993, pag. 38 e segg.) ed è pure stato ripreso e concretizzato dal Consiglio di Stato già nel suo documento di lavoro del 28 agosto 1992.

L'applicazione delle presenti modifiche – ad eccezione del cpv. 2 del nuovo art. 68 LORD – non richiederà aumenti di personale. Sarà per contro necessario procedere ad una serie di modifiche alle applicazioni informatiche di supporto alla gestione del personale ed alla gestione amministrativa della Cassa pensioni dei dipendenti dello Stato.

Per quanto attiene alla compensazione in tempo libero del lavoro notturno a turni, le conseguenze finanziarie dirette per l'Amministrazione cantonale dovrebbero essere **parzialmente** compensate dal profilo finanziario; il provvedimento implicherà (nella sua estensione massima) la creazione di 20-25 nuovi posti.

Per gli istituti sussidiati (case per anziani) la compensazione in tempo libero del lavoro notturno a turni dovrebbe pure risultare **parzialmente** compensata dal profilo finanziario (minori indennità) ma implicherà la creazione di posti supplementari.

11. Conseguenze per i Comuni

Il presente progetto si applica ai dipendenti dell'Amministrazione cantonale ed ai docenti di nomina comunale sussidiati in base alle disposizioni della Legge sulla scuola e della Legge sugli stipendi degli impiegati dello Stato e dei docenti e pertanto non esplica effetti finanziari diretti sulle finanze comunali, ad eccezione delle conseguenze della compensazione parziale in tempo del lavoro notturno a turni così come indicato al capitolo 9 del presente messaggio. Esso si applica pure, per il tramite delle norme della LOC modificate con il presente messaggio pure ai dipendenti comunali, nella misura in cui i Municipi decideranno di far propria la normativa cantonale.

12. Coerenza con il diritto europeo

Il presente progetto di modifica dell'ordinamento dei dipendenti pubblici è compatibile con le direttive vigenti a livello europeo.

13. Conclusioni

Il Consiglio di Stato ritiene che questo progetto permetterà di mettere a disposizione dell'Amministrazione pubblica un nuovo, moderno e flessibile quadro normativo per la gestione del personale, rispondendo sia alle esigenze di servizio dei cittadini che alle aspettative di tutti i dipendenti cantonali.

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

Per il Consiglio di Stato:

Il Presidente, R. Respini
p.o. Il Cancelliere, G. Gianella

Disegno di

- LEGGE SULL'ORDINAMENTO DEGLI IMPIEGATI DELLO STATO E DEI DOCENTI
- LEGGE SULLA CASSA PENSIONI DEI DIPENDENTI DELLO STATO DEL 14 SETTEMBRE 1976; MODIFICA
- LEGGE SUGLI STIPENDI DEGLI IMPIEGATI DELLO STATO E DEI DOCENTI DEL 5 NOVEMBRE 1954; MODIFICA
- LEGGE SUGLI ONORARI DEI MAGISTRATI DEL 14 MAGGIO 1973; MODIFICA
- LEGGE ORGANICA COMUNALE DEL 10 MARZO 1987; MODIFICA

Il Gran Consiglio
della Repubblica e Cantone del Ticino

visto il messaggio 12 agosto 1994 n. 4279 del Consiglio di Stato

d e c r e t a :

I.

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

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Capitolo I - Campo d'applicazione

Articolo 1

Impiegati e docenti

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

- a) ai funzionari, agli impiegati, agli agenti del Corpo di polizia e agli operai al servizio dello Stato, delle sue aziende e dei suoi istituti (detti in seguito "impiegati");
- b) ai direttori e ai vicedirettori delle scuole cantonali e ai docenti delle scuole cantonali e comunali (detti in seguito "docenti").

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

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

Capitolo II – Assunzione

Articolo 2

A. Norme generali

I) Autorità competente

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

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

b) del Municipio per i docenti delle scuole comunali.

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

Articolo 3

II) Nazionalità, domicilio e sede di servizio

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

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

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

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

Articolo 4

III) Docenti comunali

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

Articolo 5

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

Articolo 6

V) Mobilità interna

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

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

³ Per i dipendenti gli scambi possono essere autorizzati dall'autorità di nomina quando vi sia l'accordo tra i dipendenti ed i rispettivi funzionari dirigenti.

Per i docenti comunali, gli scambi sono possibili per accordo tra i docenti e le rispettive autorità di nomina.

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

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

Articolo 7

B. Nomina

I) In generale

1) definizione

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

Articolo 8

2) presupposti

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

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

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

Articolo 9

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

Articolo 10

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

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

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

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

Articolo 11

5) scuole ¹ Nelle scuole cantonali la nomina è data per grado e ordine scolastico.

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

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

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

Articolo 12

II) Concorso 1) in generale

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

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

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

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

Articolo 13

2) documentazione

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

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

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

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

Articolo 14

3) preavviso di assunzione

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

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

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

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

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

Articolo 15

C. Incarico

I) Definizione

¹ L'incarico è l'atto amministrativo con cui il dipendente viene assegnato ad una funzione per un periodo determinato.

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

³ Nei casi dell'art. 16 lett. b) e d), segnatamente per i docenti incaricati annualmente, si può prescindere dalla procedura di concorso per rinnovare l'incarico ai dipendenti che hanno dato buona prova e che confermano la loro disponibilità entro un termine assegnato.

Articolo 16

II) In luogo della nomina L'incarico è inoltre conferito:

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

Capitolo III – Regime del rapporto d'impiego

Articolo 17

A. In generale
Periodo di prova

¹ Il primo anno di servizio è considerato di prova.

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

³ Analogo diritto di disdetta spetta all'interessato.

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

Articolo 18

B. Rapporti speciali
I) Segretari generali e
collaboratori personali

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

Articolo 19

II) Personale ausiliario

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

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

Capitolo IV – Qualifiche dei dipendenti

Articolo 20

Valutazione periodica

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

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

Capitolo V – Doveri del dipendente

Articolo 21

A. Doveri di servizio

I) In generale

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

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

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

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

Articolo 22

II) Comportamento

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

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

Articolo 23

III) Funzionari dirigenti

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

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

Articolo 24

IV) Docenti

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

Articolo 25

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

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

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

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

Articolo 26

C. Cariche pubbliche

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

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

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

Articolo 27

D. Divieto di accettare doni

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

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

Articolo 28

E. Segreto d'ufficio

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

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

Articolo 29

F. Deposizione in giudizio

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

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

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

Articolo 30

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

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

- a) quando essi siano il prodotto dell'attività o degli obblighi di servizio del dipendente;
- b) quando essi costituiscano il risultato di esperimenti ufficiali;
- c) quando, in caso di mandati o di attività accessorie, l'autorità se ne sia riservata la proprietà.

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

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

Capitolo VI – Violazione dei doveri di servizio

Articolo 31

A. Sanzioni disciplinari I) In generale

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

- a) l'ammonimento;
- b) la multa sino Fr. 500.—;
- c) la sospensione per un tempo determinato dell'assegnazione degli aumenti ordinari di stipendio;
- d) la sospensione dall'impiego con privazione totale o parziale dello stipendio fino a tre mesi;
- e) l'assegnazione temporanea a una classe inferiore dell'organico;
- f) la destituzione.

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

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

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

Articolo 32

II) Commisurazione

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

Articolo 33

III) Autorità competenti

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

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

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

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

Articolo 34

IV) Conseguenze sullo stipendio, devoluzione della multa

- ¹ Nel caso di assegnazione a una classe inferiore dell'organico è corrisposto subito lo stipendio della nuova classe.
- ² In caso di destituzione lo stipendio cessa immediatamente.
- ³ L'importo delle multe è devoluto alla Cassa pensioni dei dipendenti dello Stato.

Articolo 35

B. Inchiesta disciplinare
I) In generale

- ¹ Nessuna sanzione disciplinare può essere inflitta senza preventiva inchiesta.
- ² Al dipendente deve essere data conoscenza dell'accusa mossagli e dei risultati dell'inchiesta; egli può farsi assistere da un procuratore.
- ³ Tutte le sanzioni devono essergli comunicate per iscritto e motivate, con l'indicazione dei mezzi e dei termini di ricorso.
- ⁴ L'inchiesta disciplinare può essere congiunta con l'accertamento ai fini dell'azione contro il dipendente ai sensi degli art. 13-28 della Legge sulla responsabilità civile degli enti pubblici e degli agenti pubblici del 24 ottobre 1988.

Articolo 36

II) Competenza

- ¹ L'inchiesta disciplinare è condotta dall'autorità competente per infliggere le sanzioni.
- ² Tale competenza può essere delegata ad istanze subordinate o a specialisti esterni.

Articolo 37

C. Sospensione in caso d'inchiesta

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

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

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

Articolo 38

D. Prescrizione, termini e abbandono

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

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

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

Articolo 39

E. Obbligo di notifica dell'autorità giudiziaria

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

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

Capitolo VII – Diritti del dipendente

Articolo 40

A. Vacanze
I) Impiegati
1) in generale

- ¹ Gli impiegati hanno diritto alle seguenti vacanze annue:
 - a) 4 settimane da 20 anni compiuti e sino a 49 anni compiuti;
 - b) 5 settimane sino a 20 anni compiuti e a contare dall'anno in cui compiono 50 anni di età;
 - c) 6 settimane a contare dall'anno in cui compiono 60 anni di età.
- ² In deroga a quanto stabilito al cpv. 1, il Consiglio di Stato ha la facoltà di determinare con apposito regolamento le vacanze di quegli impiegati che svolgono attività di tipo particolare.

Articolo 41

2) casi particolari

- ¹ Quando i giorni festivi ufficiali e i pomeriggi liberi designati dall'art. 72 cpv. 1 cadono in un periodo di vacanza, all'impiegato è concesso di compensarli con giorni di vacanza, sempreché non coincidono con sabati o domeniche liberi.
- ² Chi entra in servizio nel corso dell'anno civile o chi lo interrompe temporaneamente a seguito dell'ottenimento di un congedo non pagato o per altra analoga circostanza, ha diritto alle vacanze proporzionalmente alla durata del servizio prestato.
- ³ Il diritto alle vacanze si estingue il 31 agosto dell'anno successivo.
- ⁴ In caso di decesso, gli eredi hanno diritto ad una prestazione pecuniaria sostitutiva, corrispondente al residuo di vacanze maturato e non ancora goduto senza colpa dell'impiegato.

Articolo 42

3) in caso di assenze

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

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

Articolo 43

II) Docenti

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

² Durante la chiusura degli istituti, ai docenti può essere richiesta, nei limiti dell'art. 77 LORD, la presenza in sede o altrove, segnatamente per organizzazione del lavoro, esami, altre necessità dell'istituto scolastico, aggiornamento e attività professionali di interesse pubblico.

Articolo 44

B. Protezione delle donne incinte

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

Articolo 45

C. Congedi pagati

¹ I dipendenti possono beneficiare dei seguenti congedi pagati:

- a) per affari sindacali come pure per la formazione sindacale, al massimo 12 giorni all'anno; nei limiti definiti dal regolamento è concesso il cumulo dei giorni di congedo su un numero determinato di membri dei comitati;
- b) per affari pubblici al massimo 12 giorni;
- c) per il volontariato sociale e per il congedo gioventù, al massimo 8 giorni all'anno;
- d) per l'attività di sportivo d'élite come pure per la frequenza dei corsi di Gioventù e Sport 8 giorni all'anno;
- e) per matrimonio 8 giorni consecutivi;
- f) per malattia grave del coniuge, dei figli, della madre e del padre, previa presentazione di un certificato medico, massimo 10 giorni all'anno;
- g) per decesso del coniuge o di figli 5 giorni consecutivi;
- h) per decesso dei genitori, di fratelli o sorelle 3 giorni consecutivi;
- i) per nascite di figli 2 giorni consecutivi;
- l) per decesso di nonni, suoceri, cognati, nipoti e zii, per matrimonio di figli, fratelli, sorelle e genitori, per trasloco o altre circostanze speciali in famiglia 1 giorno.

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

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

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

Articolo 46

D. Congedo maternità, parentale e allattamento

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

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

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

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

Articolo 47

E. Congedo per adozione

¹ In caso di adozione di bambini estranei alla famiglia, di età non superiore ai 10 anni, il dipendente, per giustificati motivi, ha diritto a un congedo pagato fino a un massimo di 8 settimane.

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

Articolo 48

F. Congedo per
aggiornamento e
perfezionamento

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

² Le modalità sono definite dalla legge o dal regolamento.

Articolo 49

G. Congedi non pagati

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

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

Articolo 50

H. Attestato di servizio

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

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

Articolo 51

I. Diritti sindacali

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

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

Articolo 52

L. Conciliazione

¹ Ogni dipendente al quale siano state prospettate la destituzione quale sanzione disciplinare oppure la disdetta del rapporto d'impiego può sottoporre il suo caso ad un delegato esterno all'Amministrazione cantonale, designato per un periodo quadriennale dal Consiglio di Stato, sentite le Associazioni del personale.

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

³ Durante la fase di conciliazione, la procedura di destituzione o di disdetta rimane sospesa.

Capitolo VIII – Formazione professionale

Articolo 53

A. Perfezionamento professionale

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

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

³ Funzioni che richiedono particolare preparazione possono essere messe a concorso preliminare interno; i prescelti conservano durante la formazione lo statuto precedente e non hanno diritto alla nomina nella nuova funzione.

Articolo 54

B. Attività professionale esterna

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

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

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

Capitolo IX – Previdenza e assicurazioni

Articolo 55

A. Cassa pensioni

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

Articolo 56

B. Assicurazione contro gli infortuni

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

Capitolo X – Cessazione del rapporto d'impiego

Articolo 57

A. Cessazione del rapporto d'impiego

La cessazione del rapporto d'impiego può avvenire:

- a) per dimissioni;
- b) per disdetta durante il periodo di prova ai sensi dell'art. 17 della presente legge;
- c) per disdetta;
- d) per destituzione quale sanzione disciplinare;
- e) per raggiunto limite di età.

Articolo 58

B. Dimissioni

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

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

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

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

Articolo 59

C. Disdetta

I) Presupposti

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

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

³ Sono considerati giustificati motivi:

- a) la soppressione del posto o della funzione senza possibilità di trasferimento o di pensionamento per limiti d'età;
- b) l'assenza per malattia o infortunio che si protrae per almeno 18 mesi senza interruzione o le assenze ripetute di equivalente rilevanza per la loro frequenza;
- c) qualsiasi circostanza soggettiva o oggettiva, data la quale non si può pretendere in buona fede che l'autorità di nomina possa continuare il rapporto d'impiego.

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

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

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

Articolo 60

- II) Prestazioni dello Stato
- ¹ Le prestazioni a cui il dipendente ha diritto in caso di disdetta sono stabilite dalla legge sugli stipendi.
 - ² Sono inoltre applicabili le disposizioni della legge sulla cassa pensioni e del relativo regolamento.

Articolo 61

III) Piano sociale

- ¹ In caso di disdette per soppressione di posti o funzioni, quando le conseguenze legalmente previste in materia di pensionamento e liquidazione risultino inadeguate alle circostanze, l'autorità di nomina elabora, d'intesa con le organizzazioni dei dipendenti, un piano sociale.
- ² Sono riservate le competenze finanziarie del Gran Consiglio.
- ³ I dipendenti ai quali è stata data disdetta per soppressione del posto, senza altri motivi loro imputabili, hanno diritto di priorità, a parità di requisiti, nei concorsi per nuovi posti indetti entro quattro anni dalla medesima autorità di nomina; la riassunzione comporta la decadenza della rendita di cui all'art. 18 cpv. 3 LStip, e può essere fatta dipendere da un ristorno delle prestazioni di cui all'art. 18 cpv. 2, quando equità lo esiga.

Articolo 62

D. Destituzione

- ¹ La destituzione è il licenziamento con effetto immediato e può essere pronunciata soltanto quale sanzione disciplinare ai sensi dell'art. 31 cpv. 1 lett. f).
- ² Al dipendente licenziato viene versata unicamente la prestazione di libero passaggio conformemente alla Legge sulla cassa pensioni.
- ³ In caso di evento tra i 60 e i 65 anni il dipendente ha diritto alle prestazioni di pensionamento per limiti d'età, ad esclusione del supplemento fisso.

Articolo 63

E. Limite di età

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

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

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

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

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

Capitolo XI – Contestazioni relative al rapporto d'impiego

Articolo 64

A. Ricorso contro le decisioni dei Municipi

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

Articolo 65

B. Decisione definitiva

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

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

Articolo 66

C. Ricorso al Tribunale cantonale amministrativo

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

- a) la sospensione provvisoria (art. 37);
- b) la sospensione per un tempo determinato dell'assegnazione degli aumenti ordinari di stipendio (art. 31);
- c) la sospensione dall'impiego con privazione totale o parziale dello stipendio fino a tre mesi (art. 31);
- d) l'assegnazione temporanea ad una classe inferiore dell'organico (art. 31);

e) la destituzione (art. 31);

f) la disdetta (art. 59).

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

Articolo 67

D. Contestazioni di
natura pecuniaria

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

TITOLO II - DISPOSIZIONI SPECIALI PER GLI IMPIEGATI

Articolo 68

A. Onere di lavoro

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

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

Articolo 69

B. Lavoro straordinario
I) Definizione

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

- a) supera il normale orario settimanale,
- b) è svolto al di fuori della normale fascia oraria,
- c) è ordinato o giustificato dal proprio superiore.

Articolo 70

II) Obbligo

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

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

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

Articolo 71

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

Articolo 72

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

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

Articolo 73

E. Alloggio di servizio e uso dei posteggi ¹ Per determinate funzioni può essere imposto al dipendente l'obbligo di risiedere nell'abitazione di servizio.

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

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

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

Articolo 74

F. Uniformi ed equipaggiamento

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

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

Articolo 75

G. Commissioni del personale

I) In generale

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

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

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

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

Articolo 76

II) Attività

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

- a) i suggerimenti e le proposte che si riferiscono alla semplificazione e al miglioramento del servizio;
- b) i suggerimenti circa le istituzioni per il benessere del personale, l'istruzione professionale e gli esami;
- c) le questioni di carattere generale concernenti il personale del servizio rispettivo.

TITOLO III - DISPOSIZIONI SPECIALI PER I DOCENTI

Articolo 77

A. Onere di servizio

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

² Quando l'onere complessivo annuale del docente superasse quello dell'impiegato, esso diventa straordinario e dà diritto a recupero o indennizzo particolare.

Articolo 78

B. Onere d'insegnamento I) Orario settimanale

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

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

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

Articolo 79

II) Durata dell'ora-lezione

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

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

Articolo 80

III) Modalità di definizione dell'orario

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

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

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

Articolo 81

C. Supplenze

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

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

Articolo 82

D. Direttori e vicedirettori

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

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

TITOLO IV – COMMISSIONE PARITETICA

Articolo 83

Commissione paritetica

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

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

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

⁴ Possono essere nominate anche persone non dipendenti dello Stato.

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

TITOLO V - DISPOSIZIONI TRANSITORIE, ABROGATIVE E FINALI

Articolo 84

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

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

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

Articolo 85

B. Disposizioni
abrogative

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

II.

La Legge sulla Cassa pensioni dei dipendenti dello Stato del 14 settembre 1976 è modificata come segue:

- A. Capo I, II, III, IV, V, VI, VII, VIII vengono modificati in Capitolo I, II, III, IV, V, VI, VII, VIII;
- B. Sono modificati i seguenti articoli:

Art. 2 cpv. 2, 3

Forma giuridica.
Rapporti LPP.

² Abrogato.

³ Ha la propria sede a Bellinzona, presso il Dipartimento delle finanze e dell'economia.

Art. 3

Composizione.

¹ Sono membri della Cassa:

- a) gli assicurati secondo l'art. 4;
- b) i pensionati beneficiari di rendite.

² Per il Consiglio di Stato valgono le norme della legge speciale.

Art. 4 cpv. 1

Assicurazione
obbligatoria.

¹ Sono obbligatoriamente iscritti alla Cassa pensioni i magistrati dell'ordine giudiziario e i dipendenti dello Stato definiti dalla legge sull'ordinamento degli impiegati dello Stato e dei docenti (LORD) che riscuotono un salario annuo superiore alla rendita semplice massima annuale dell'Assicurazione vecchiaia e superstiti (AVS). Il Consiglio di Stato stabilisce le categorie di dipendenti che non sono obbligatoriamente iscritti alla Cassa, secondo i criteri della Legge federale sulla previdenza professionale (LPP).

Art. 6 cpv. 4, 5, 6, 7 nuovi

Inizio e fine
dell'assicurazione.

⁴ L'assicurato può riscattare anni di assicurazione retrocedendo fino all'età di 20 anni al massimo se ne fa domanda alla Cassa e se versa la somma richiesta.

⁵ La Cassa preleva dall'assicurato un premio contro i rischi di invalidità e decesso che possono avverarsi prima del pagamento completo della somma di riscatto, in modo da garantire la prestazione totale.

⁶ Fino al mese di compimento dei 20 anni, i collaboratori sono assicurati unicamente contro i rischi d'invalidità e decesso.

⁷ L'assicurazione alla Cassa è mantenuta con la normale ripartizione dei premi anche se il salario assicurato è inferiore alla rendita semplice massima annuale AVS.

Art. 7 cpv. 5, 6, 7 nuovo

Prestazione di libero passaggio.

⁵ Il Consiglio di Stato fissa con regolamento l'ammontare della prestazione di libero passaggio, secondo i criteri stabiliti dalla LPP.

⁶ La prestazione di libero passaggio è pagata in contanti se l'avente diritto:

a) invariato

b) invariato

c) abrogato

d) deve riscuotere una prestazione inferiore all'importo annuo dei suoi contributi.

⁷ Se l'assicurato è coniugato, il pagamento in contanti può avvenire soltanto con il consenso del coniuge.

Art. 7 a nuovo

Costituzione in pegno e prelievi anticipati.

¹ Il diritto alle prestazioni di previdenza o di libero passaggio può essere costituito in pegno conformemente alle norme della LPP sulla promozione della proprietà d'abitazioni.

² Alle condizioni e nei limiti stabiliti dalla LPP, può pure essere chiesto il versamento anticipato di un importo pari al massimo alla prestazione di libero passaggio.

Art. 10 cpv. 1

Stipendio assicurato.

¹ Lo stipendio assicurato agli effetti della presente legge corrisponde allo stipendio annuale diminuito di un importo, detto quota di coordinamento, uguale al massimo della rendita semplice dell'Assicurazione per la vecchiaia e i superstiti (abbreviata in seguito AVS).

Art. 11 cpv. 1 e 3

Assicurati esterni.

¹ L'assicurato il cui rapporto di lavoro è sciolto a seguito di dimissioni o disdetta e che ha superato i 50 anni di età e che fa parte della cassa da almeno 15 anni d'assicurazione, ha il diritto di rimanervi iscritto quale assicurato esterno, qualunque sia la nuova occupazione, purché questa non implichi maggiori rischi per la Cassa medesima.

³ L'assicurato esterno paga i contributi totali previsti dall'art. 12 a. L'ultimo salario assicurato viene adeguato all'evoluzione del rincaro in modo identico a quello degli altri assicurati.

Art. 12 a nuovo

Contributi.

a) Ammontare e ripartizione

¹ La Cassa preleva dagli assicurati e dai datori di lavoro i contributi necessari a finanziare le rendite e le prestazioni previste dalla presente legge, le spese amministrative e il fondo di garanzia LPP.

² Il contributo totale è del 23,1% degli stipendi assicurati, di cui il 14,7% a carico dei datori di lavoro e l'8,4% a carico degli assicurati.

³ Per gli assicurati con meno di 20 anni sono prelevati solo i premi per l'assicurazione contro i rischi di invalidità e decesso, pari allo 0,6% dello stipendio assicurato per gli assicurati e allo 0,9% per i datori di lavoro.

⁴ Per quelli con più di 60 anni di età e 40 pieni di assicurazione non vengono prelevati contributi.

Art. 13

b) In caso di congedo

In caso di congedo senza stipendio secondo la LORD, i premi sono a carico dell'assicurato. Egli può:

a) pagare integralmente i premi personali e quelli del datore di lavoro, nel qual caso non si verifica interruzione del periodo di assicurazione;

b) pagare solo il premio per i rischi di invalidità e decesso, nel qual caso si interrompe il periodo di assicurazione.

Art. 14

Contributi del datore di lavoro.

Abrogato.

Art. 15 cpv. 1

1. Generalità. Prestazioni.

¹ Le prestazioni della Cassa sono:

- a) invariato
- b) invariato
- c) invariato
- d) la pensione anticipata;
- e) la prestazione di libero passaggio.

Art. 17 cpv. 4

Pagamento della pensione.

⁴ Le prestazioni di vecchiaia, di invalidità e per superstiti sono di regola assegnate come rendite. Il beneficiario di una pensione di vecchiaia può chiedere che una parte della prestazione gli sia versata in forma di liquidazione in capitale. Può essere liquidata in capitale solo l'eccedenza rispetto ad una rendita pari al 30% dello stipendio assicurato.

Art. 18

Anni di assicurazione.

Abrogato.

Art. 19 cpv. 1, 2, 3 nuovo

Sovrassicurazione e coordinamento con altre assicurazioni sociali.

¹ La cassa riduce o sopprime, in modo durevole o temporaneo, le prestazioni all'assicurato o ai suoi superstiti se esse, cumulate con quelle dell'AVS/AI, ad eventuali versamenti sostitutivi della rendita AVS, a rendite dell'Assicurazione militare federale o dell'Assicurazione obbligatoria contro gli infortuni (LAINF) o con il reddito lucrativo conseguito da beneficiari di prestazioni di invalidità, superano il 90% del salario lordo perso.

² In deroga al precedente cpv., la rendita per coniugi AVS/AI o eventuali versamenti sostitutivi della rendita AVS per coniugi sono conteggiati solo per la metà; gli assegni per grandi invalidi e le indennità di menomazione dell'integrità e le prestazioni analoghe non sono considerate. I redditi della vedova e degli orfani sono conteggiati insieme.

³ Se l'assicurazione contro gli infortuni o quella militare rifiutano o riducono le proprie prestazioni per colpa dell'avente diritto, per la determinazione del cumulo sono prese in considerazione le prestazioni intere.

Art. 21 cpv. 1

Compensazione.

¹ Il diritto alle prestazioni non può essere ceduto né costituito in pegno prima dell'esigibilità. E' riservato l'art. 7a.

Art. 22

2. Pensioni di vecchiaia.

¹ La pensione di vecchiaia corrisponde al 1,5% dell'ultimo stipendio assicurato per ogni anno d'assicurazione tra l'affiliazione e il pensionamento per anzianità, ritenuto un massimo del 60%.

² I periodi con grado d'occupazione ridotto o nullo diminuiscono proporzionalmente la durata d'assicurazione .

³ Se lo stipendio ha subito una riduzione per cambiamenti della classificazione (art. 10 cpv. 2 lett. a) b) c) che si verificano dal 1° gennaio 1984, lo stipendio assicurato determinante per il calcolo della pensione viene aumentato in modo proporzionale.

⁴ La percentuale della rendita di vecchiaia è aumentata del 10% dell'aliquota di vecchiaia per ogni figlio minorenne o agli studi beneficiario di una rendita completa AVS/AI, ritenuto un supplemento massimo per tutti i figli del 50%.

⁵ La percentuale della rendita di vecchiaia degli assicurati che per particolari disposizioni legali sono collocati a riposo dopo i 65 anni è aumentata dell'1,5% per ogni anno supplementare di assicurazione, e può anche superare il massimo fissato al cpv. 1.

Art. 23

Collocamento a riposo anticipato.

¹ L'assicurato che ha compiuto i 58 anni e scioglie il suo rapporto di lavoro può chiedere di essere collocato a riposo anticipatamente.

² In tal caso, la pensione calcolata secondo l'art. 22 è ridotta in modo permanente dello 0,4% per ogni mese di anticipo rispetto al compimento dei 60 anni. Viene inoltre versato il supplemento sostitutivo della rendita AVS/AI secondo l'art. 27.

Art. 25 cpv. 1

Pensione d'invalidità.

¹ La pensione d'invalidità è calcolata secondo l'aliquota valida per la pensione di vecchiaia che l'assicurato avrebbe raggiunto a 65 anni.

Art. 27 cpv. 1, 2, 3 nuovo

Supplemento sostitutivo della rendita AVS/AI

¹ Il pensionato per invalidità o vecchiaia ha diritto a un supplemento sostitutivo annuo fintanto che non percepisce una rendita AVS/AI.

² Il supplemento sostitutivo ammonta all'85% della rendita massima AVS/AI che il beneficiario percepirebbe se vi fosse ammesso.

³ Il supplemento sostitutivo è ridotto proporzionalmente per i dipendenti che chiedono di essere collocati a riposo con meno di 40 anni di assicurazione.

Art. 33

Computo del guadagno accessorio.

Abrogato.

Art. 37 cpv. 1, 4 nuovo

Pensione vedovile.

¹ Se al momento del decesso l'assicurato era in attività, la pensione vedovile corrisponde ai 2/3 della pensione di vecchiaia del coniuge defunto calcolata dall'età di affiliazione sino a 65 anni o di quella maturata oltre tale età.

⁴ Se al momento del decesso l'assicurato era in pensione, la pensione vedovile corrisponde ai 2/3 della pensione di vecchiaia, invalidità o anticipata del coniuge defunto.

Art. 40 cpv. 1

Pensione degli orfani.

¹ Alla morte di un assicurato in attività, ogni orfano riceve una pensione uguale al 20% della pensione di vecchiaia del defunto calcolata dall'età di affiliazione a 65 anni o di quella maturata oltre tale età. La rendita per gli orfani dei pensionati è pari al 20% della pensione di vecchiaia, invalidità o anticipata percepita dal defunto.

Art. 42 cpv. 1, 2, 3, 4, 6, 7 nuovo

Commissione della Cassa.

¹ E' istituita una commissione paritetica di 20 membri, 10 dei quali rappresentanti dei datori di lavoro e 10 rappresentanti del personale e dei pensionati. Per ogni membro è designato un supplente.

² Il Consiglio di Stato disciplina le procedure di nomina secondo i criteri della LPP. Il Consigliere di Stato responsabile delle questioni finanziarie e del personale fa parte d'ufficio della Commissione.

³ La Commissione nomina ogni due anni il suo presidente e il vicepresidente, scelti alternativamente tra i rappresentanti dei datori di lavoro e quelli degli assicurati.

⁴ I membri della commissione possono restare in carica fino al compimento del 70. anno di età e, se rappresentanti dei pensionati, fino al compimento del 75. anno di età.

⁶ La Commissione delibera validamente a maggioranza dei voti espressi. L'astensione dal voto non è ammessa senza giustificati motivi.

⁷ In caso di parità la decisione è rinviata ad un'ulteriore seduta. In caso di nuova parità la decisione spetta a un arbitro neutrale, designato di comune intesa. Mancando l'intesa, l'arbitro è designato dall'autorità di vigilanza.

Art. 42 a nuovo

Comitato.

¹ La Commissione nomina nel suo seno un comitato di 6 membri, presieduti dal Consigliere di Stato responsabile delle questioni finanziarie e del personale.

² Il Comitato delibera validamente a maggioranza dei voti espressi. L'astensione dal voto non è ammessa senza giustificati motivi.

³ In caso di parità, la decisione spetta al presidente.

Art. 43 cpv. 1, (2 e 3 nuovi)

Competenze.
a) Della Commissione
della Cassa

¹ La Commissione della Cassa definisce nel quadro della LPP i criteri di gestione della Cassa e del suo patrimonio ed esercita la funzione di vigilanza. Deve inoltre essere sentita prima di modificazioni legislative e può presentare proposte.

² Presenta annualmente al Gran Consiglio per il tramite del Consiglio di Stato i conti ed un rapporto di gestione.

³ Per l'esercizio delle sue funzioni, la Commissione nomina l'attuario della Cassa e può inoltre ricorrere ad altri esperti per problemi specifici.

Art. 43 a nuovo

b) Del Comitato

¹ Il Comitato cura l'amministrazione della Cassa secondo le direttive e i criteri fissati dalla Commissione della Cassa e in particolare:

- a) impiega il patrimonio;
- b) decide sulle domande di pensionamento per invalidità;
- c) designa i medici di fiducia;
- d) preavvisa le nomine dei funzionari dell'amministrazione della Cassa;
- e) regola il diritto di firma;
- f) decide ogni caso concernente l'applicazione della presente legge non attribuito ad altri organi.

Art. 44

Amministrazione.

Il Consiglio di Stato nomina l'amministratore e i funzionari che curano l'amministrazione della Cassa secondo le indicazioni e le deleghe del Comitato.

Art. 45

Diritto di firma.

Abrogato.

Art. 46 cpv. 1, (2, 3 e 4 nuovi)

Ufficio di controllo.

¹ L'Ispettorato delle finanze funge da ufficio di controllo.

² Verifica ogni anno la gestione, i conti e gli investimenti, in ossequio ai disposti della legislazione in materia di previdenza professionale.

³ Ha in ogni momento diritto di prendere visione dei libri contabili della Cassa e di effettuare dei controlli intermedi nel corso dell'anno.

⁴ Presenta annualmente il suo rapporto scritto al Gran Consiglio per il tramite del Consiglio di Stato. Copia del rapporto va rimessa all'Autorità superiore di vigilanza sulle fondazioni.

Art. 47

Conti e rapporti annuali. Abrogato.

Art. 49

Patrimonio. Abrogato.

Art. 50 cpv. 1

Prestiti allo Stato. ¹ La Cassa ed il Consiglio di Stato possono concordare la concessione allo Stato di prestiti a corto, medio e lungo termine, a condizioni di mercato.

Art. 51 cpv. 2 nuovo

Garanzia dello Stato ² Esso garantisce inoltre il pagamento delle prestazioni dovute in conformità della LPP.

Art. 52

Bilancio tecnico. La Commissione della Cassa provvede a far allestire il bilancio tecnico della Cassa tutte le volte che le circostanze lo esigono.

Art. 57 cpv. 1, 2, 3 nuovo

Rimedi giuridici. ¹ Le controversie in materia di previdenza professionale tra la Cassa, il datore di lavoro e gli aventi diritto sono decise dal Tribunale cantonale delle assicurazioni quale istanza unica.

² Il Tribunale cantonale delle assicurazioni deve essere adito mediante petizione.

³ Sono applicabili le norme della legge di procedura per le cause amministrative e per le cause davanti al Tribunale cantonale delle assicurazioni del 6 aprile 1961.

Art. 60 a nuovo

Diritto sussidiario. Per quanto non previsto dalla presente legge, fa stato la Legge federale sulla previdenza professionale (LPP).

Art. 64

E' abrogata la Legge sulla Cassa pensioni dei dipendenti dello Stato e dei docenti del 9 luglio 1963; è riservato l'art. 62 cpv. 2 della presente legge.

C. NORME TRANSITORIE

- C1. 1 I diritti acquisiti con le precedenti disposizioni sono mantenuti integralmente.
- 2 Le prestazioni pagate anteriormente non sono modificate o soppresse con l'entrata in vigore delle presenti modifiche.
- 3 Tutti gli eventi coperti dalla Cassa che si verificano dopo l'entrata in vigore delle presenti modifiche sono regolati secondo le nuove disposizioni di legge.
- C2. 1 Per gli attuali assicurati con una età superiore ai venti anni compiuti, le pensioni di vecchiaia e i supplementi sostitutivi sono calcolati aumentando di 1/3 il periodo di assicurazione conseguito al momento del pensionamento per anzianità; tale periodo non può superare i 40 anni.
- 2 Le pensioni di invalidità e decesso e i relativi supplementi sostitutivi sono calcolati aumentando di 1/3 il periodo di assicurazione possibile a 65 anni; tale periodo non può superare i 40 anni.
- 3 In caso di pensionamento anticipato, per ogni mese di anticipo rispetto al compimento dei 60 anni, il tasso di rendita della pensione di vecchiaia è diminuito di 0,125 punti (1,5% all'anno). La rendita risultante viene inoltre ridotta dello 0,4% per ogni mese di anticipo. Il supplemento sostitutivo delle rendite AVS/AI è ridotto dello 0,20833% per ogni mese di anticipo (1/40 per ogni anno).
- 4 Per le prestazioni di libero passaggio degli attuali assicurati fanno stato le prestazioni assicurate secondo il cpv. 2, il periodo di assicurazione possibile e quello conseguito al momento dell'uscita dalla cassa senza rivalutazioni. Tali periodi sono al massimo di 40 anni.
- 5 I prelievi anticipati causano una riduzione proporzionale della nuova durata di assicurazione possibile.
- 6 La quota di coordinamento per il calcolo del loro stipendio assicurato è pari ai 2/3 della rendita semplice massima AVS.

- C3. Gli attuali assicurati con meno di venti anni compiuti vengono assicurati secondo le nuove norme. Essi hanno diritto al rimborso dei contributi su un conto bloccato in contanti se l'importo è inferiore ai contributi personali di un anno.
- C4. Per i magistrati dell'ordine giudiziario in carica al momento dell'entrata in vigore della presente modifica di legge è applicato il vecchio art. 22 cpv. 5 (incremento della percentuale di rendita per collocamenti a riposo oltre i 65 anni), a meno che il nuovo calcolo non risulti più favorevole.
- C5. Le condizioni assicurative degli attuali assicurati esterni secondo l'art. 11 restano invariate.
- C6. La Commissione amministrativa resta in carica per 6 mesi oltre l'entrata in vigore della presente modifica legislativa; entro tale termine, il Consiglio di Stato organizza l'elezione dei nuovi organi amministrativi.

III.

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

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

B. Sono modificati i seguenti articoli:

Art. 13 cpv. 1, 2

Indennità per economia domestica.

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

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

Art. 16 cpv. 2, 3 nuovo

Indennità per supplenze.

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

³ Testo dell'attuale cpv. 2.

Art. 17 cpv. 1

Compenso per sorpasso di orario.

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

Art. 18

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 18 a (nuovo)

b) Rifiuto, riduzione e sospensione

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

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

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

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

Art. 23

a) Assenza per malattia o infortunio.

1. Diritto allo stipendio.

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

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

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

⁴ Testo dell'attuale cpv. 3.

⁵ Testo dell'attuale cpv. 4.

⁶ Testo dell'attuale cpv. 5.

⁷ Testo dell'attuale cpv. 7.

⁸ Testo dell'attuale cpv. 9.

Art. 23 bis

Assenza per gravidanza e parto. Abrogato.

Art. 40 let. d

Disposizioni abrogate. d) abrogata.

IV.

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

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

B. Sono modificati i seguenti articoli:

Indennità di uscita.

Art. 8 cpv. 1 let. b

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

Art. 10 a nuovo

Indennità di uscita per
mancata rielezione

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

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

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

V.

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

Art. 135 cpv. 3 nuovo

Regolamento organico dei
dipendenti comunali.

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

VI.

Norme finali

- A. Decorsi i termini per l'esercizio del diritto di referendum, la presente legge (legge e modifica di leggi) è pubblicata nel Bollettino ufficiale delle leggi e degli atti esecutivi.
- B. Il Consiglio di Stato ne fissa la data dell'entrata in vigore.