

INIZIATIVA PARLAMENTARE

presentata nella forma elaborata da Raoul Ghisletta e cofirmatari per la modifica della Legge sull'ordinamento degli impiegati e docenti del Cantone e della Legge stipendi (Pubblicazione dei dati della valutazione annuale degli impiegati e per la creazione di una Commissione paritetica volta all'esame dei casi controversi)

del 10 dicembre 2018

1. PREMESSA

Chiediamo di completare la Legge sull'ordinamento degli impiegati dello Stato e dei docenti (LORD) e la Legge sugli stipendi degli impiegati dello Stato e dei docenti (LStip), in modo da inserire il principio della pubblicazione dei dati relativi alle valutazioni annuali degli impiegati (introdotte nel 2018) e alle conseguenze salariali delle stesse (blocchi salariali, promozioni, premi).

Inoltre chiediamo l'introduzione di una Commissione paritetica per l'esame delle valutazioni controverse, su richiesta del dipendente valutato.

Questa proposta di normativa viene ripresa dal quadro legale inserito nel Regolamento organico dei dipendenti della Città di Lugano (ROD), che introduce un monitoraggio dei dati e una Commissione paritetica per l'esame snello e gratuito dei casi controversi sottoposti dai dipendenti (art. 40 cpv. 7 e 8 ROD per gli aumenti annuali, art. 43 cpv. 5 ROD per le promozioni dalla classe inferiore alla mediana e dalla classe mediana alla classe superiore, art. 45 cpv. 3 ROD per le maggiorazioni salariali).

Art. 40 - Aumenti annuali

[...]

⁷La valutazione del personale può essere contestata davanti a un'apposita commissione paritetica la cui composizione, competenze e funzionamento è stabilito da una specifica Ordinanza.

⁸Il Municipio indica nel rendiconto il numero di valutazioni che non corrispondono, che corrispondono parzialmente, che corrispondono o che superano le aspettative; inoltre indica il numero di gratifiche accordate. I dati vengono presentati per sesso, per Dicastero e per classe salariale per quanto non in contrasto con la legislazione in materia di protezione dei dati.

Art. 43 - Promozioni nell'ambito delle fasce di funzione

[...]

⁵Il Municipio indica nel rendiconto il numero di promozioni. I dati vengono presentati per sesso, per Dicastero e per classe salariale, per quanto non in contrasto con la legislazione in materia di protezione dei dati.

Art. 45 - Aumenti e gratifiche straordinarie

[...]

³Ogni anno, nell'ambito dell'esame del conto consuntivo del Comune, il Municipio informa il Consiglio Comunale sul numero di collaboratori che hanno ottenuto la maggiorazione di stipendio prevista dal cpv. 1 e di quelli che hanno ricevuto la gratifica o il congedo pagato previsti al cpv. 2, nonché sulla relativa spesa. I dati vengono presentati per sesso, per Dicastero e per classe salariale, per quanto non in contrasto con la legislazione in materia di protezione dei dati.

2. BASI LEGALI ATTUALI DEL CANTONE

LORD

Art. 21 - Valutazione periodica

¹ L'operato e il potenziale di sviluppo del dipendente devono essere valutati annualmente dal proprio superiore gerarchico.

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

³ Di principio se al collaboratore si conferma per il secondo anno consecutivo una valutazione insufficiente, allora l'Autorità di nomina verifica la possibilità di offrire un'altra funzione più semplice o, in assenza di alternative, si dà avvio alla procedura di disdetta.

LStip

Art. 7a - Aumenti straordinari dei limiti di stipendio

¹ Agli impiegati particolarmente meritevoli non iscritti nelle classi A o B il Consiglio di Stato può:

- a) aumentare lo stipendio fino ad un massimo del 10% oltre i limiti stabiliti dall'art. 3;
- b) concedere l'anticipo di uno o più aumenti annuali;
- c) accordare una gratificazione straordinaria compresa tra il 2% e il 5% dello stipendio annuo, non assicurabile a cassa pensioni, oppure da 4 a 10 giorni di congedo pagato se le condizioni di servizio lo permettono.

² Le relative decisioni devono essere motivate segnatamente con i risultati delle qualificazioni periodiche che devono essere compilate per ogni dipendente.

³ Il numero degli impiegati al beneficio degli aumenti di stipendio previsti dalla lettera a) non può superare il 25% del totale.

⁴ Gli aumenti previsti al cpv. 1 lett. a) sono revocati quando l'impiegato è trasferito ad altre funzioni, riservato l'art. 11 della presente legge, o quando vengono meno i presupposti che li hanno giustificati.

Regolamento dei dipendenti dello Stato (RDSt)

Art. 53 - Valutazione periodica

¹ La valutazione periodica degli impiegati, giusta l'art. 21 LORD, è applicata unicamente al personale nominato e a quello incaricato.

² Il funzionario dirigente valuta regolarmente la qualità e quantità del lavoro svolto in base a criteri predefiniti, come pure il comportamento del dipendente sull'arco dell'anno, dandone riscontro a quest'ultimo.

³ Una volta all'anno, si effettua la valutazione periodica.

⁴ Oggetto della valutazione periodica sono le prestazioni dell'impiegato, segnatamente i compiti previsti dalla descrizione della funzione, nonché il comportamento.

⁵ La valutazione periodica è elemento determinante per la decisione in merito alla mancata concessione dell'aumento annuo all'impiegato e alle promozioni di cui all'art. 54.

⁶ Ai docenti si applicano le disposizioni della legge della scuola del 1° febbraio 1990 inerenti alle loro valutazioni; il rapporto di valutazione è elemento determinante per la decisione in merito alla mancata concessione dell'aumento annuo al docente e alle promozioni di cui all'art. 54.

Art. 54 - Promozioni

¹ Il passaggio a una funzione superiore può avvenire tramite concorso, rivalutazione individuale della posizione oppure promozione di carriera ai sensi dell'art. 15 cpv. 2 LStip.

² Le rivalutazioni individuali della posizione sono proposte dal funzionario dirigente; le promozioni di carriera possono avvenire:

- su proposta della Sezione delle risorse umane per i funzionari;
- su proposta della Sezione amministrativa per i docenti;
- su proposta della Direzione dell'IAS per la propria unità amministrativa, sentito il funzionario dirigente;
- per le Magistrature permanenti, su proposta della Commissione amministrativa per il Tribunale d'appello, del Procuratore generale, del presidente del Tribunale cantonale di espropriazione, del presidente della Pretura penale, del presidente dei Giudici dei provvedimenti coercitivi, dei Pretori ad eccezione della Pretura di Lugano, del presidente della Pretura di Lugano, del Magistrato dei minorenni.

³Le promozioni di cui all'art.15 cpv. 2 lett. a) LStip avvengono su concorso, al quale è possibile partecipare unicamente se sono soddisfatti i requisiti del presente articolo.

⁴In caso di promozione, il nuovo stipendio è calcolato in base all'importo dell'ultimo stipendio annuale maggiorato di un aumento, poi arrotondato all'aumento superiore previsto dalla nuova classe.

⁵La Sezione delle risorse umane per gli impiegati, della Sezione amministrativa per i docenti, rispettivamente della Direzione IAS per la propria unità amministrativa, in base alla proposta del funzionario dirigente, determinano nei casi di promozione lo stipendio degli impiegati all'indirizzo dell'autorità di nomina competente.

⁶Le rivalutazioni individuali e promozioni di carriera ai sensi dell'art. 15 cpv. 2 lett. b) LStip hanno luogo unicamente al 1. gennaio.

⁷Le condizioni di promozione della Divisione delle contribuzioni, della Polizia cantonale, delle Strutture carcerarie cantonali e dell'Istituto delle assicurazioni sociali sono fissate in base a specifica regolamentazione del Consiglio di Stato.

⁸Il passaggio dalla funzione di II alla funzione di I, sia su concorso sia a seguito della promozione di carriera, può avvenire se cumulativamente sono soddisfatti - per le funzioni sottoelencate - i seguenti principi:

- il collaboratore soddisfa i requisiti dell'art. 7 del presente regolamento;
- il collaboratore ha raggiunto almeno 15 aumenti;
- il collaboratore ha raggiunto in modo particolarmente soddisfacente i risultati attesi dalla funzione e ha assunto un comportamento corretto.

	Classe
Segretario(a) assessore II	10
Segretario(a) giudiziario(a) II	10
Vice cancelliere(a) II	10
Capo équipe II	9
Capo progetto II	9
Capo settore II	9
Collaboratore(trice) scientifico(a) II	9
Consulente informatico II	9
Delegato(a) polizia fuoco II	9
Economista II	9
Giurista II	9
Giurista redattore(trice) II	9
Informatico aziendale II	9
Ispettore(trice) enti locali II	9
Perito(a) organizzatore(trice) II	9
Pianificatore(trice) di architetture II	9
Pianificatore(trice) in logistica II	9
Progettista II	9
Psicologo(a) II	9
Relationship manager II	9
Sistemista II	9
Specialista scienze forensi II	9

⁹Le promozioni tramite concorso oppure rivalutazione individuale, per il passaggio alla funzione superiore, possono avvenire se cumulativamente sono soddisfatti, per le funzioni sottoelencate, i seguenti principi:

- il collaboratore ha raggiunto almeno 12 aumenti;
- il collaboratore ha raggiunto in modo particolarmente soddisfacente i risultati attesi dalla funzione e ha assunto un comportamento corretto;
- il collaboratore assume il ruolo previsto dalla funzione superiore in base alla relativa descrizione che indica le responsabilità accresciute aggiunte;
- per il passaggio alla funzione superiore di Ufficiale dello Stato civile, se il collaboratore ha ottenuto l'attestato federale di Ufficiale dello Stato civile.

Funzione	Classe
Consulente informatico III	7
Perito(a) organizzatore(trice) III	7
Pianificatore(trice) di architetture III	7
Progettista III	7
Relationship manager III	7
Sistemista III	7
Consulente informatico IV	6
Ufficiale dello Stato civile di II	5
Segretario(a) II	4
Ufficiale dello Stato civile di III	4
Gestore fallimentare di II	3
Disegnatore	3
Segretario(a) aggiunto(a)	3
Ufficiale dello Stato civile di IV	2
Collaboratore(trice) amministrativo	2
Operaio(a)	2

Risoluzione governativa n. 4011 – Direttiva sulla valutazione periodica degli impiegati

Art 8 - Valutazione

¹Il valutatore compila il "Modulo di valutazione delle prestazioni e del comportamento" indicando per ogni elemento valutato (obiettivi, compiti e comportamenti) il livello di valutazione corrispondente (A, B, C, D).

²Gli obiettivi sono discussi con il dipendente valutato e, successivamente, definiti dal valutatore di regola prima dell'inizio del periodo di valutazione.

³Tutte le valutazioni di livello D, o in cui si verificano controversie tra valutatore e valutato, devono essere motivate.

⁴Il valutatore esprime la valutazione complessiva. 1 livelli di valutazione sono così definiti:

A - ottimo: la prestazione complessiva è eccellente e supera sovente le attese.

B - buono: la prestazione complessiva è molto soddisfacente e supera talvolta le attese.

C - adeguato: la prestazione complessiva è soddisfacente e in generale corrisponde alle attese.

D - insufficiente: la prestazione complessiva non è soddisfacente e sovente è al di sotto delle attese.

⁵La valutazione è discussa con l'impiegato.

⁶Il modulo è firmato dal valutatore - come pure dal FD nei casi in cui egli abbia delegato l'esecuzione della valutazione - e, per presa visione, dall'impiegato; per essi vi è la possibilità di formulare le proprie osservazioni.

⁷Il dipendente valutato ha comunque facoltà, entro 21 giorni, di presentare al Servizio centrale del personale le sue osservazioni scritte in merito alla valutazione e, se caso, al preavviso di mancata concessione dell'aumento da parte del valutatore; egli può essere patrocinato da un rappresentante

3. RICHIESTE DI MODIFICA DELLA LORD FORMULATE DALL'INIZIATIVA

Come indicato nella premessa, la presente iniziativa chiede la modifica della LORD per consentire al dipendente valutato la contestazione della valutazione periodica innanzi a una Commissione paritetica in modo semplice e gratuito, come pure domanda di assicurare la pubblicazione nel rendiconto del numero di valutazioni ottime, buone, sufficienti e insufficienti, suddivise per autorità competente, Divisione, sesso e classe salariale, per garantire la necessaria trasparenza.

Art. 21 - Valutazione periodica

¹ *L'operato e il potenziale di sviluppo del dipendente devono essere valutati annualmente dal proprio superiore gerarchico.*

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

³ *Di principio se al collaboratore si conferma per il secondo anno consecutivo una valutazione insufficiente, allora l'Autorità di nomina verifica la possibilità di offrire un'altra funzione più semplice o, in assenza di alternative, si dà avvio alla procedura di disdetta.*

⁴ ***La valutazione periodica può essere contestata dal dipendente davanti a un'apposita Commissione paritetica le cui competenze, composizione e funzionamento sono stabilite dal Consiglio di Stato nel regolamento di cui al cpv. 2.***

⁵ ***Ogni anno il Consiglio di Stato indica nel rendiconto il numero di valutazioni ottime, buone, adeguate e insufficienti. I dati vengono presentati per Autorità competente, per Divisione, per sesso e per classe salariale, per quanto non in contrasto con la legislazione in materia di protezione dei dati.***

4. RICHIESTE DI MODIFICA DELLA LSTIP FORMULATE DALL'INIZIATIVA

Come indicato nella premessa l'iniziativa chiede anche la modifica della LStip per assicurare la pubblicazione nel rendiconto del numero delle conseguenze salariali delle valutazioni, presentando i dati suddivisi per autorità, Divisione, sesso e classe salariale, e questo al fine di garantire la necessaria trasparenza.

Art. 7a - Aumenti straordinari dei limiti di stipendio

¹ *Agli impiegati particolarmente meritevoli non iscritti nelle classi A o B il Consiglio di Stato può:*

- a) *aumentare lo stipendio fino ad un massimo del 10% oltre i limiti stabiliti dall'art. 3;*
- b) *concedere l'anticipo di uno o più aumenti annuali;*
- c) *accordare una gratificazione straordinaria compresa tra il 2% e il 5% dello stipendio annuo, non assicurabile a cassa pensioni, oppure da 4 a 10 giorni di congedo pagato se le condizioni di servizio lo permettono.*

² *Le relative decisioni devono essere motivate segnatamente con i risultati delle qualificazioni periodiche che devono essere compilate per ogni dipendente.*

³ *Il numero degli impiegati al beneficio degli aumenti di stipendio previsti dalla lettera a) non può superare il 25% del totale.*

⁴ *Gli aumenti previsti al cpv. 1 lett. a) sono revocati quando l'impiegato è trasferito ad altre funzioni, riservato l'art. 11 della presente legge, o quando vengono meno i presupposti che li hanno giustificati.*

⁵ ***Ogni anno, il Consiglio di Stato pubblica nel rendiconto il numero di dipendenti che hanno ottenuto gli aumenti straordinari di stipendio previsti dal cpv. 1, nonché la relativa spesa. I dati vengono presentati per Autorità competente, per Divisione, per sesso e per classe salariale, per quanto non in contrasto con la legislazione in materia di protezione dei dati.***

Art. 13 - Aumenti annuali: mancata concessione per inadempienza

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

² *Il dipendente dev'essere sentito.*

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

⁴ ***Ogni anno, il Consiglio di Stato pubblica nel rendiconto il numero di dipendenti oggetto dei provvedimenti dei cpv. 1 e 3 del presente articolo. I dati vengono presentati per Autorità competente, per Divisione, per sesso e per classe salariale, per quanto non in contrasto con la legislazione in materia di protezione dei dati.***

Art. 15 - Promozioni

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

² *La promozione può avvenire in seguito a:*

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

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

⁴ ***Ogni anno, il Consiglio di Stato pubblica nel rendiconto il numero di dipendenti che hanno ottenuto una promozione. I dati vengono presentati per Autorità competente, per Divisione, per sesso e per classe salariale, per quanto non in contrasto con la legislazione in materia di protezione dei dati.***

Raoul Ghisletta
Beretta Piccoli - Corti - Ducry -
Jelmini - Marioli - Merlo - Ortelli -
Petrini - Rückert - Schnellmann