

# Messaggio

numero

**7693**

data

21 agosto 2019

Dipartimento

FINANZE E ECONOMIA

Concerne

## **Rapporto del Consiglio di Stato sull'iniziativa parlamentare 10 dicembre 2018 presentata nella forma elaborata da Raoul Ghisletta e cofirmatari per la modifica della Legge sull'ordinamento degli impiegati e dei docenti del Cantone e della Legge stipendi (Pubblicazione dei dati della valutazione annuale degli impiegati e creazione di una Commissione paritetica volta all'esame dei casi controversi)**

Signor Presidente,  
signore e signori deputati,

a decorre dal 2018 è stato introdotto un nuovo sistema di valutazione periodica degli impiegati dello Stato orientato alle prestazioni ed al conseguimento degli obiettivi. L'iniziativa parlamentare elaborata in oggetto propone la modifica della Legge sull'ordinamento degli impiegati e dei docenti del Cantone (LORD) e della Legge stipendi (LStip) con le finalità di:

- permettere al dipendente valutato di contestare la valutazione della prestazione innanzi a una Commissione paritetica in modo semplice e gratuito;
- assicurare la pubblicazione nel Rendiconto annuale dello Stato delle valutazioni complessive, suddivise per unità amministrative, sesso e classe salariale, rispettivamente delle conseguenze salariali delle valutazioni (blocchi salariali, promozioni, gratifiche, ecc).

Per quanto concerne la richiesta di poter contestare la valutazione della prestazione innanzi a una Commissione paritetica in modo semplice e gratuito, lo scrivente Consiglio evidenzia che, contrariamente ai modelli generalmente in uso nelle organizzazioni private e in alcuni enti pubblici, compreso il modello adottato dalla città di Lugano al quale gli iniziativaisti si ispirano, il sistema di valutazione delle prestazioni introdotto nel 2018 presso l'amministrazione cantonale non si fonda esclusivamente sul binomio prestazione-carriera ed esula totalmente dal concetto di premio. Nel nuovo sistema di valutazione infatti solo le prestazioni giudicate insufficienti inficiano l'aumento annuale del salario, il quale può non essere concesso. Evidenziamo parimenti che nei casi di promozione di cui all'art. 54 RDSt, il risultato della valutazione periodica incide solo parzialmente per il passaggio alla funzione superiore. Infatti, le norme prevedono inoltre che il collaboratore:

- abbia raggiunto un determinato numero di aumenti nella funzione attuale;
- assuma il ruolo previsto dalla funzione superiore in base alla relativa descrizione che indica le responsabilità accresciute aggiunte;
- in singoli casi, consegua uno specifico diploma.

Nondimeno, l'accesso a determinate funzioni in classi superiori è subordinata alla disponibilità del posto vacante.

Relativamente alla possibilità di contestare la valutazione periodica da parte del collaboratore innanzi ad una Commissione paritetica in modo semplice e gratuito, rileviamo che la Direttiva per la valutazione periodica degli impiegati già prevede la possibilità per il dipendente di formulare eventuali osservazioni scritte ai Servizi centrali del personale entro 21 giorni dalla valutazione e, qualora lo ritenesse opportuno, farsi patrocinare da un legale (art. 8 cpv. 7 RG 4011 del 13 settembre 2017). La scelta dei Servizi centrali del personale è dettata dal fatto che questi ultimi hanno curato la formazione dei responsabili della valutazione delle prestazioni. Inoltre, giusta l'art. 11 della citata direttiva, il collaboratore, in caso di mancata concessione dell'aumento annuale in seguito a prestazioni giudicate insufficienti, può impugnare la decisione al Tribunale cantonale amministrativo.

In questo contesto, non s'intravede dunque il beneficio di creare un'apposita commissione formata da membri esterni all'amministrazione cantonale i quali non disporrebbero nemmeno delle pertinenti informazioni relative alle prestazioni contestate come pure i comportamenti assunti sul posto di lavoro. Segnaliamo inoltre che, in questo primo anno d'introduzione del nuovo sistema di valutazione, sono giunte poco più di una ventina di contestazioni alla Sezione delle risorse umane a fronte di ca. 5000 impiegati/funzionari, la maggior parte delle quali era orientata alla semplice formulazione di mancata condivisione della valutazione, senza tuttavia avanzare pretese d'approfondimento ulteriori.

Nel merito della specifica richiesta di pubblicare nel Rendiconto annuale dello Stato le valutazioni complessive, suddivise per unità amministrative, sesso e classe salariale, rispettivamente delle relative promozioni (blocchi salariali, promozioni, gratifiche, ecc), evidenziamo che tale richiesta non necessita di una modifica legislativa e può senz'altro essere integrata, se ritenuta opportuna, nel rendiconto annuale. Osserviamo tuttavia che l'auspicata segmentazione nelle classi salariali potrebbe condurre, in singoli casi ed in unità amministrative ridotte, alla possibile identificazione degli impiegati medesimi, in evidente antitesi con la legislazione in materia di protezione dei dati. Il Consiglio di Stato, per il tramite della Sezione delle risorse umane, valuterà quali informazioni possono essere inserite nel Rendiconto, fermo restando la necessità di evitare qualsiasi possibilità di identificazione degli impiegati.

Per le ragioni esposte, il Consiglio di Stato invita il Parlamento a respingere l'iniziativa parlamentare in oggetto, riservata la valutazione che sarà effettuata dalla SRU in merito alle informazioni che potranno essere pubblicate nel Rendiconto annuale dello Stato.

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

Per il Consiglio di Stato:

Il Presidente, Christian Vitta

Il Cancelliere, Arnoldo Coduri