

Messaggio

numero
8434data
5 giugno 2024competenza
DIPARTIMENTO DELLE FINANZE E DELL'ECONOMIA

Modifica della Legge sull'ordinamento degli impiegati dello Stato e dei docenti del 15 marzo 1995 (LORD) e della Legge sugli stipendi degli impiegati dello Stato e dei docenti del 23 gennaio 2017 (LStip)

Signor Presidente,
signore e signori deputati,

con il presente messaggio sottoponiamo alla vostra attenzione la modifica di alcuni articoli della Legge sull'ordinamento degli impiegati dello Stato e dei docenti del 15 marzo 1995 (LORD) e della Legge sugli stipendi degli impiegati dello Stato e dei docenti del 23 gennaio 2017 (LStip).

I. Modifiche alla Legge sull'ordinamento degli impiegati dello Stato e dei docenti del 15 marzo 1995 (LORD)

Si propone di modificare alcuni articoli della LORD, così come di introdurre un nuovo articolo concernente il diritto di sciopero, poiché attualmente non disciplinato in una base legale formale. Questo diritto è difatti ancorato esclusivamente nella Costituzione federale (art. 28 cpv. 3) e nella Costituzione cantonale (art. 8 cpv. 2 lett. f). L'obiettivo è di creare un assetto giuridico che regolamenti nel dettaglio il diritto di sciopero e di definire le regole di comportamento dei dipendenti nell'eventualità di sciopero organizzato da parte delle associazioni del personale dello Stato.

Per una migliore comprensione delle modifiche che si vogliono introdurre, rinviamo alle spiegazioni ai singoli articoli.

Commenti ai singoli articoli

- art. 10 LORD

Conseguentemente alla modifica dell'art. 16 LORD, con la quale si vuole introdurre la facoltà di procedere con una nomina per gli impiegati con un grado di occupazione inferiore al 50% (rinviamo al relativo commento), si rende necessario modificare l'art. 10 cpv. 1 LORD, stralciando la seconda parte della frase.

Articolo in vigore	Proposta di modifica
4. grado d'occupazione Art. 10 ¹ La nomina avviene a orario completo o parziale, ritenuto che il grado di occupazione non può essere inferiore alla metà dell'orario completo.	4. grado d'occupazione Art. 10 La nomina avviene a orario completo o parziale.

- art. 12 cpv. 3 LORD

L'art. 12 LORD disciplina, in generale, le procedure di concorso pubblico e interno. In concreto, si vuole estendere la possibilità di partecipare al concorso interno agli apprendisti che hanno concluso la loro formazione presso l'Amministrazione cantonale al massimo da due anni. Al momento questa possibilità è stabilita da una risoluzione governativa (ris. gov. n. 2869 dell'8 giugno 2010). Si tratta quindi ora di sancirla a livello formale nella legge e quindi di modificare in tal senso l'art. 12 cpv. 3.

Inoltre, siccome attraverso la modalità del concorso interno si intende promuovere la mobilità interna (art. 6 LORD), si elimina l'espressione, sempre nel cpv. 3, "*per giustificati motivi*".

Articolo in vigore	Proposta di modifica
<p>II. Concorso 1. in generale Art. 12¹ ³Per giustificati motivi e per favorire la mobilità interna l'autorità di nomina può prescindere dalla pubblicazione del concorso; in questo caso deve indire un concorso interno aperto unicamente ai propri dipendenti.</p>	<p>II. Concorso 1. in generale Art. 12 ³Per favorire la mobilità interna l'autorità di nomina può prescindere dalla pubblicazione del concorso; in questo caso deve indire un concorso interno aperto unicamente ai propri dipendenti, compresi gli apprendisti che hanno concluso la loro formazione presso l'Amministrazione cantonale al massimo da due anni.</p>

- art. 16 e 17 LORD

L'attuale art. 16 LORD definisce i casi di applicazione dell'incarico, ossia quando questo viene conferito in luogo della nomina. L'elenco è esaustivo e non sono contemplati altri casi o eccezioni all'infuori di quanto previsto dalla norma. L'intento è di modificare l'articolo, differenziando le condizioni per le quali è possibile procedere con un'assunzione tramite incarico per i funzionari, nuovo capoverso 1, e per il personale docente, nuovo capoverso 2.

Per quanto attiene ai funzionari, attualmente l'art. 16 lett. a LORD prevede l'incarico "quando il grado di occupazione è inferiore al 50%". L'intento è di estendere la nomina anche ai/alle collaboratori/trici impiegati/e con un grado di occupazione inferiore al 50% eliminando questo vincolo e armonizzando di conseguenza il rapporto di impiego, a prescindere dal grado di occupazione. Con questa modifica vengono anche alleggerite le procedure amministrative, venendo a cadere l'iter del rinnovo dell'incarico a cadenza annuale o pluriennale. L'attuale art. 16 lett. b LORD stabilisce che l'incarico è conferito in luogo della nomina "quando il titolare (del posto) ha ottenuto un congedo o è occupato con altri incarichi". Questa norma, per gli impiegati, non risulta allineata con quanto stabilito all'art. 20 cpv. 1 LORD, secondo il quale "il personale stagista, supplente, avventizio e consimile è assunto quale personale ausiliario". Trattandosi di personale supplente che viene assunto transitoriamente durante il congedo del titolare del posto o quando lo stesso è occupato con altri incarichi, lo stesso viene assunto quale personale ausiliario e non con un incarico. Di conseguenza l'attuale lett. b dell'art. 16

LORD non compare più nel nuovo art. 16 cpv. 1 LORD che disciplina quando l'incarico è conferito in luogo della nomina per gli impiegati.

Il nuovo art. 16 cpv. 2 disciplinerà i casi di applicazione dell'incarico per il personale docente, che ricalcano in parte quelle definite dall'articolo attualmente in vigore, aggiungendo come limite per la nomina una valutazione non ancora sufficiente. Rileviamo infatti che alcuni nuovi assunti necessitano di un accompagnamento da parte degli esperti che a volte si protrae oltre il primo anno di servizio. Conseguentemente a questa modifica, sarà necessario adattare l'art. 17 cpv. 2 LORD, atualizzando il rinvio all'art. 16 LORD.

Articolo in vigore	Proposta di modifica
<p>II. Casi di applicazione</p> <p>Art. 16 L'incarico è conferito in luogo della nomina:</p> <p>a) quando il grado di occupazione è inferiore al 50%;</p> <p>b) quando il titolare ha ottenuto un congedo o è occupato con altri incarichi;</p> <p>c) quando, in difetto di concorrenti idonei, si debba ricorrere a candidati sprovvisti dei requisiti di nomina;</p> <p>d) quando il posto nelle scuole comunali è istituito a titolo provvisorio e non è occupato da un docente nominato;</p> <p>e) quando un posto si rende vacante nel corso dell'anno scolastico;</p> <p>f) ...;</p> <p>g) per il personale in formazione compreso quello in apprendistato.</p> <p>h) quando l'assunzione è vincolata alla durata effettiva di un progetto.</p>	<p>II. Casi di applicazione</p> <p>Art. 16</p> <p>¹Per gli impiegati l'incarico è conferito in luogo della nomina:</p> <p>a) quando l'assunzione è vincolata alla durata effettiva di un progetto;</p> <p>b) quando, in difetto di concorrenti idonei, si debba ricorrere a candidati sprovvisti dei requisiti di nomina;</p> <p>c) per il personale in formazione, compreso quello in apprendistato.</p> <p>²Per i docenti l'incarico è conferito in luogo della nomina:</p> <p>a) quando il grado di occupazione è inferiore al 50%;</p> <p>b) quando il titolare ha ottenuto un congedo o è occupato con altri incarichi;</p> <p>c) quando l'assunzione è vincolata alla durata effettiva di un progetto;</p> <p>d) quando un posto si rende vacante nel corso dell'anno scolastico per almeno sei mesi;</p> <p>e) quando, in difetto di concorrenti idonei, si debba ricorrere a candidati sprovvisti dei requisiti di nomina;</p> <p>f) nel caso del personale in formazione;</p> <p>g) quando la valutazione non è ancora sufficiente per consolidare la nomina.</p>
<p>III. Procedura</p> <p>Art. 17</p> <p>1...</p> <p>²Nei casi dell'art. 16 lett. a), b) e d), segnatamente per i docenti incaricati annualmente, si può prescindere dalla procedura di concorso per rinnovare l'incarico ai dipendenti che hanno dato buona prova e che confermano la loro disponibilità entro un termine assegnato.</p>	<p>III. Procedura</p> <p>Art. 17</p> <p>Nei casi dell'art. 16 cpv. 2 lett. a) e b), 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.</p>

Messaggio n. 8434 del 5 giugno 2024

- art. 36 e 39 LORD

Gli art. 36 e segg. LORD disciplinano la procedura di inchiesta disciplinare. Sono oggetto di modifica l'art. 36 e l'art. 39 LORD. All'art. 36 cpv. 2 LORD si sostituisce l'espressione "accusa mossagli", inconferente per una procedura disciplinare, con l'espressione "fatti rimproveratigli". Viene altresì precisato espressamente che al dipendente è concesso un termine per formulare le proprie osservazioni. È introdotto un nuovo cpv. 5, dove è traslata la facoltà di farsi assistere da un rappresentante attualmente definita nell'art. 36 cpv. 2 LORD (si sostituisce il termine "procuratore" con "rappresentante"). All'art. 39 LORD è modificato il termine entro il quale l'Amministrazione cantonale deve prendere la decisione disciplinare, terminata l'inchiesta: si passa da un mese a tre mesi, poiché dai casi pratici si è notato che un mese è un lasso di tempo insufficiente.

Articolo in vigore	Proposta di modifica
<p>Art. 36 ²Al dipendente deve essere data conoscenza dell'accusa mossagli e dei risultati dell'inchiesta; egli può farsi assistere da un procuratore.</p>	<p>Art. 36 ²Al dipendente deve essere data conoscenza dei fatti rimproveratigli come pure dei risultati dell'inchiesta e gli è concesso un termine per formulare le proprie osservazioni. (...) ⁵Il dipendente può farsi assistere da un rappresentante.</p>
<p>D. Prescrizione, termini e abbandono Art. 39 ²La decisione disciplinare deve essere presa e comunicata all'interessato entro un mese dalla chiusura dell'inchiesta.</p>	<p>D. Prescrizione, termini e abbandono Art. 39 ²La decisione disciplinare deve essere presa e comunicata all'interessato entro tre mesi dalla chiusura dell'inchiesta.</p>

- art. 46 cpv. 1 lett. e e lett. I LORD

Si rende necessario aggiornare l'art. 46 cpv. 1 lett. e LORD in seguito all'entrata in vigore, il 1° luglio 2022, del "Matrimonio per tutti", che ha aperto il matrimonio in Svizzera alle coppie omosessuali.

L'entrata in vigore del matrimonio per tutti segna la fine delle unioni domestiche registrate. A partire dal 1° luglio 2022 difatti in Svizzera non è più possibile stipulare unioni domestiche registrate. È possibile convertire l'unione domestica registrata in matrimonio.

Di conseguenza, dall'art. 46 cpv. 1 lett. e LORD va stralciata l'espressione "unione domestica registrata".

È altresì necessario modificare l'espressione "congedo paternità" indicata nell'art. 46 cpv. 1 lett. I LORD con "congedo per l'altro genitore", visto che il congedo di paternità si applica già per analogia alla moglie della madre secondo l'art. 255a CC.

Articolo in vigore	Proposta di modifica
<p>D. Congedi pagati Art. 46 ¹I dipendenti possono beneficiare dei seguenti congedi pagati: (...) e) per matrimonio e unione domestica registrata 8 giorni consecutivi; l) per nascita di figli o riconoscimento di figli entro 6 mesi dalla nascita 10 giorni lavorativi (congedo paternità);</p>	<p>D. Congedi pagati Art. 46 ¹I dipendenti possono beneficiare dei seguenti congedi pagati: (...) e) per matrimonio 8 giorni consecutivi; l) per nascita di figli o riconoscimento di figli entro 6 mesi dalla nascita 10 giorni lavorativi (congedo per l'altro genitore);</p>

- art. 47 LORD

Dal 1° luglio 2021 è entrata in vigore la modifica della Legge federale sull'indennità di perdita di guadagno (LIPG) concernente il prolungamento del diritto all'indennità di maternità fino a un massimo di 56 giorni: le madri il/la cui figlio/a deve rimanere in ospedale per almeno due settimane subito dopo il parto hanno diritto più a lungo all'indennità di maternità. Per motivi di trasparenza e di certezza del diritto, il legislatore federale ha conseguentemente adeguato anche il congedo di maternità del Codice delle obbligazioni (CO), allineandolo alla LIPG e modificato quindi l'art. 329f CO¹ (FF 2019 137).

Si vuole pertanto allineare il congedo di maternità della LORD alla modifica del prolungamento del diritto all'indennità di maternità: viene introdotto un nuovo cpv. 2^{bis} all'art. 47, che riprende in toto il nuovo articolo del Codice delle obbligazioni (art. 329f cpv. 2 CO) che estende il congedo di maternità, in maniera equivalente al prolungamento della durata del versamento dell'indennità di maternità, in caso di degenza ospedaliera del neonato. Le condizioni per il diritto al prolungamento del congedo di maternità sono definite LIPG, segnatamente nell'art. 16c cpv. 3 LIPG.

Articolo in vigore	Proposta di modifica
<p>E. Congedo maternità, parentale e allattamento Art. 47 ¹In caso di maternità, la dipendente ha diritto a un congedo pagato di 16 settimane. Le 16 settimane possono comprendere, dopo la 14esima settimana, anche un periodo di lavoro a tempo parziale, almeno del 50%, per un massimo di 4 settimane. 2Il congedo di maternità inizia al più tardi al momento del parto; nell'ambito di questo congedo, 2 settimane al massimo possono essere effettuate prima del parto.</p>	<p>E. Congedo maternità, parentale e allattamento Art. 47 2^{bis} In caso di degenza ospedaliera di almeno 2 settimane del neonato, il congedo di maternità è prolungato in misura equivalente al prolungamento della durata del versamento dell'indennità di maternità.</p>

¹ art. 329f cpv. 2 CO: *In caso di degenza ospedaliera del neonato, il congedo di maternità è prolungato in misura equivalente al prolungamento della durata del versamento dell'indennità di maternità.*

Messaggio n. 8434 del 5 giugno 2024

³La 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.

- art. 47a LORD

Il 1° gennaio 2024 è entrato in vigore il nuovo art. 329g^{bis} del Codice delle obbligazioni (CO), che disciplina il congedo per l'altro genitore in caso di morte della madre il giorno del parto o nelle 16 settimane successive. Questo congedo non è previsto nell'attuale ordinamento giuridico cantonale. Con questa modifica legislativa il Consiglio di Stato intende pertanto allineare l'ordinamento giuridico cantonale a quello federale con l'introduzione di una specifica disposizione a tutela del/la neonato/a.

Articolo in vigore	Proposta di modifica
-	F. Congedo per genitore superstite Art. 47a ¹ Se la madre muore il giorno del parto o nelle 16 settimane successive, l'altro genitore ha diritto a un congedo di 16 settimane. ² L'altro genitore ha diritto al congedo se il rapporto di filiazione sussiste al momento del decesso o è stabilito nelle 16 settimane successive. ³ In caso di degenza ospedaliera del neonato secondo l'art. 47 cpv. 2 ^{bis} , il congedo di cui al cpv. 1 è prolungato in misura equivalente alla durata della degenza ospedaliera, ma al massimo di otto settimane.

- art. 53 LORD

L'art. 53 LORD disciplina i casi da sottoporre alla commissione conciliativa. Si propone di escludere i casi di disdetta immediata, pronunciati in casi "*assolutamente inconciliabili con l'esercizio della funzione*" che escludono quindi già a priori ogni possibilità conciliativa, essendo venuto meno il rapporto di fiducia tra datore di lavoro e la/il collaboratrice/ore dell'Amministrazione cantonale in questione.

Articolo in vigore	Proposta di modifica
<p>N. Conciliazione Art. 53</p> <p>¹Ogni dipendente al quale viene prospettata la disdetta del rapporto d'impiego al di fuori del periodo di prova può sottoporre il suo caso, entro un termine di 15 giorni, alla Commissione conciliativa per il personale dello Stato; il regolamento ne stabilisce composizione e funzionamento.</p>	<p>N. Conciliazione Art. 53</p> <p>¹Ogni dipendente al quale viene prospettata la disdetta del rapporto d'impiego al di fuori del periodo di prova, eccetto la disdetta con effetto immediato, può sottoporre il suo caso, entro un termine di 15 giorni, alla Commissione conciliativa per il personale dello Stato; il regolamento ne stabilisce composizione e funzionamento.</p>

- nuovo art. 53a LORD

Il diritto di sciopero figura nella Costituzione federale (art. 28) e nella Costituzione cantonale (art. 8 cpv. 1 lett. f); il suo esercizio deve tuttavia essere normato nel dettaglio da condizioni specifiche. Si ricorda che il diritto di sciopero comprende sia il caso di abbandono del posto di lavoro, sia il caso di presenza sul posto di lavoro con astensione dal medesimo.

La Confederazione e parecchi Cantoni hanno introdotto nella legislazione sui dipendenti pubblici le disposizioni sul diritto di sciopero. Nel Cantone Ticino, nella LORD il diritto di sciopero non è invece regolato. Il diritto di sciopero è però oggetto di una risoluzione adottata il 16 novembre 2012 dal Consiglio di Stato (risoluzione governativa n. 6503). Il contenuto della direttiva è analogo alle norme legislative in vigore negli altri Cantoni. È ora opportuno disciplinare il diritto di sciopero in una base legale formale. La proposta di nuovo articolo contempla fundamentalmente i medesimi principi contenuti nelle basi legali degli altri Cantoni.

Il nuovo articolo sottolinea innanzitutto, nel primo capoverso, che i dipendenti e lo Stato quale datore di lavoro devono rispettare la pace del lavoro. Il secondo capoverso elenca i criteri da adempiere per esercitare il diritto di sciopero. La liceità del diritto di sciopero deriva proprio dal rispetto delle condizioni poste. Essendo infatti lo sciopero misura estrema (ultima ratio), sia lo Stato sia i suoi dipendenti devono adoperarsi affinché sia garantita di principio la pace del lavoro. Solo quando i negoziati tra lo Stato ed i rappresentanti dei lavoratori non dovessero portare a soluzioni praticabili e condivise, i dipendenti potranno scioperare. Il diritto di sciopero concerne un conflitto esclusivamente di natura collettiva ed è pertanto lecito se riguarda il rapporto di impiego: esso deve essere preceduto da trattative di negoziazione. Lo sciopero deve essere inoltre sostenuto da almeno un'organizzazione che rappresenti i lavoratori.

I dipendenti non sono retribuiti per il periodo di astensione dal lavoro durante lo sciopero. Poiché esercitano un loro diritto, nei loro confronti non può essere adottata nessuna misura (sanzione, licenziamento eccetera) a causa della loro partecipazione ad uno sciopero che rispetta i requisiti del nuovo articolo 53a LORD.

Lo Stato deve garantire ai cittadini un servizio minimo in quei settori più sensibili come ad esempio i settori dell'istruzione, della sanità e della sicurezza delle persone come pure per i servizi che adottano decisioni e misure urgenti e negli altri servizi che verranno indicati dal Consiglio di Stato. In questo senso il funzionario dirigente o il direttore dell'istituto scolastico assicura il funzionamento del servizio e, con la collaborazione dei dipendenti, predispone l'organizzazione dell'attività per raggiungere questo obiettivo. In caso di necessità, il funzionario dirigente o il direttore dell'istituto scolastico designa i dipendenti incaricati per garantire il funzionamento minimo. In ambito scolastico, in cui il diritto di sciopero risulta in antitesi con l'obbligo di presenza alle lezioni degli allievi e delle allieve, le scuole devono garantire l'accoglienza e la cura degli allievi a loro affidati. Dal punto di vista procedurale, lo sciopero deve essere preannunciato con alcuni giorni di preavviso, così da consentire ai servizi statali di organizzarsi e garantire i servizi essenziali. In caso di mancato preannuncio o di violazione delle condizioni poste, l'assenza dal posto di lavoro o l'astensione dal lavoro sarà considerata assenza arbitraria, riservata una procedura disciplinare (art. 27 RDSt).

La procedura per l'esercizio del diritto di sciopero sarà definita nel regolamento dei dipendenti dello Stato. Per esempio, si tratta di definire quanti giorni prima deve essere annunciato lo sciopero e le procedure interne di notifica di partecipazione allo sciopero da parte dei dipendenti. Inoltre, nel regolamento verranno definiti gli ambiti in cui la partecipazione allo sciopero dei dipendenti non deve pregiudicare il funzionamento dei servizi minimi essenziali. Tra questi settori rientrano, in particolare, la Polizia cantonale, gli istituti scolastici, l'Organizzazione sociopsichiatrica cantonale, le Strutture carcerarie, i servizi dell'Amministrazione cantonale e della magistratura che adottano decisioni e misure urgenti o che devono assicurare i picchetti, nonché garantire la sicurezza e l'operatività dei servizi dello Stato (per esempio, il Centro dei sistemi informativi per problemi informatici come pure la Sezione della logistica per problematiche legate alla gestione e all'amministrazione degli immobili).

Articolo in vigore	Proposta di modifica
	<p>O. Pace del lavoro e diritto di sciopero Art. 53a</p> <p>¹I dipendenti e lo Stato rispettano la pace del lavoro.</p> <p>²Lo sciopero è lecito se adempie le seguenti condizioni cumulative:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) è annunciato conformemente alla procedura prevista; b) riguarda il rapporto di impiego; c) è conforme all'obbligo di preservare la pace del lavoro o di condurre trattative di negoziazione; d) concerne un conflitto di natura collettiva; e) è proporzionato allo scopo perseguito ed è utilizzato unicamente come ultima ratio, allorquando la negoziazione tra le parti non sia più possibile; f) è proposto o sostenuto da un'organizzazione sindacale che rappresenta i lavoratori.

	<p>³Il periodo di astensione dal lavoro durante l'esercizio del diritto di sciopero non è retribuito.</p> <p>⁴La partecipazione lecita dei dipendenti ad uno sciopero non deve generare alcuna misura nei loro confronti, né costituire motivo di licenziamento. In caso di mancato rispetto delle condizioni poste al cpv. 2, il Consiglio di Stato adotta le misure che si impongono.</p> <p>⁵Un servizio minimo deve essere garantito nei settori dell'istruzione, della sanità e della sicurezza delle persone come pure per i picchetti e i servizi che adottano decisioni e misure urgenti e negli altri servizi indicati dal Consiglio di Stato.</p> <p>⁶Il Consiglio di Stato disciplina la procedura per l'esercizio del diritto di sciopero e le modalità di servizio minimo.</p>
--	---

II. Modifiche alla Legge sugli stipendi degli impiegati dello Stato e dei docenti (LStip) del 23 gennaio 2017

Oggetto della presente modifica sono due articoli della Legge sugli stipendi degli impiegati dello Stato e dei docenti (LStip).

Commento ai singoli articoli

- art. 15 LStip

L'art. 15 LStip concerne le promozioni. Con la revisione totale della LStip sono stati ripresi sostanzialmente i contenuti della precedente legge sugli stipendi, eccetto alcuni cambiamenti. L'art. 15 LStip contiene un refuso della vLStip. L'art. 15 cpv. 3 LStip prevede che *"in caso di promozione il dipendente riceve lo stipendio calcolato secondo l'articolo 9; il nuovo stipendio non deve essere inferiore a quello precedente maggiorato di un aumento annuo"*. Si tratta in concreto di eliminare l'erroneo rinvio all'art. 9, che disciplina lo stipendio iniziale, e quindi non è afferente ai casi di promozione.

Articolo in vigore	Proposta di modifica
<p>Promozioni Art. 15</p> <p>³In caso di promozione il dipendente riceve lo stipendio calcolato secondo l'art. 9; il nuovo stipendio non deve essere inferiore a quello precedente maggiorato di un aumento annuo.</p>	<p>Promozioni Art. 15</p> <p>³In caso di promozione il nuovo stipendio del dipendente non deve essere inferiore a quello precedente maggiorato di un aumento annuo.</p>

Messaggio n. 8434 del 5 giugno 2024

- art. 29 LStip

Questo articolo definisce le persone che sono considerate superstiti di una collaboratrice o di un collaboratore dell'Amministrazione cantonale e che, alla sua morte in servizio, hanno diritto alle prestazioni per superstiti. L'articolo attuale non prevede il concubinato qualificato: con questa modifica si vuole aggiungere alla cerchia dei superstiti anche il convivente da almeno cinque anni consecutivi.

Articolo in vigore	Proposta di modifica
Prestazioni ai superstiti Art. 29 ² Sono considerati superstiti: a) il coniuge o partner registrato;	Prestazioni ai superstiti Art. 29 ² Sono considerati superstiti: a) il coniuge o partner registrato, il convivente in caso di convivenza per almeno cinque anni consecutivi;

III. CONGRUENZA CON LE LINEE DIRETTIVE E IL PIANO FINANZIARIO

La presente modifica di legge non è prevista dalle linee direttive e non ha nessuna conseguenza sul piano finanziario. Essa permette un aggiornamento delle disposizioni che regolano il rapporto di lavoro del dipendente pubblico, in particolare introducendo il disciplinamento del diritto di sciopero.

IV. CONCLUSIONI

Visto quanto precede, il Consiglio di Stato invita il Gran Consiglio a voler adottare la proposta di modifica di legge di cui al presente messaggio.

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

Messaggio n. 8434 del 5 giugno 2024

Disegno di

Legge

sull'ordinamento degli impiegati dello Stato e dei docenti del 15 marzo 1995 (LORD) (abbreviazione)

modifica del

IL GRAN CONSIGLIO
DELLA REPUBBLICA E CANTONE TICINO

visto il messaggio del Consiglio di Stato n. 8434 del 5 giugno 2024,

decreta:

I

La legge sull'ordinamento dei dipendenti dello Stato e dei docenti del 15 marzo 1995 (LORD) è modificata come segue:

Art. 10 cpv. 1

¹La nomina avviene a orario completo o parziale.

Art. 12 cpv. 3

³Per favorire la mobilità interna l'autorità di nomina può prescindere dalla pubblicazione del concorso; in questo caso deve indire un concorso interno aperto unicamente ai propri dipendenti, compresi gli apprendisti che hanno concluso la loro formazione presso l'Amministrazione cantonale al massimo da due anni.

II. Casi di applicazione

Art. 16

¹Per gli impiegati l'incarico è conferito in luogo della nomina:

- a) quando l'assunzione è vincolata alla durata effettiva di un progetto;
- b) quando, in difetto di concorrenti idonei, si debba ricorrere a candidati sprovvisti dei requisiti di nomina;
- c) nel caso del personale in formazione, compreso quello in apprendistato.

²Per i docenti l'incarico è conferito in luogo della nomina:

- a) quando il grado di occupazione è inferiore al 50%;
- b) quando il titolare ha ottenuto un congedo o è occupato con altri incarichi;
- c) quando l'assunzione è vincolata alla durata effettiva di un progetto;
- d) quando un posto si rende vacante nel corso dell'anno scolastico per almeno sei mesi;
- e) quando, in difetto di concorrenti idonei, si debba ricorrere a candidati sprovvisti dei requisiti di nomina;
- f) nel caso del personale in formazione;
- g) quando la valutazione non è ancora sufficiente per consolidare la nomina.

III. Procedura

Art. 17

Nei casi dell'art. 16 cpv. 2 lett. a) e b), 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.

Art. 36 cpv. 2 e 5

²Al dipendente deve essere data conoscenza dei fatti rimproveratigli come pure dei risultati dell'inchiesta e gli è concesso un termine per formulare le proprie osservazioni.

(...)

⁵Il dipendente può farsi assistere da un rappresentante.

Art. 39 cpv. 2

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

Art. 46 cpv. 1 lett. e, l

¹I dipendenti possono beneficiare dei seguenti congedi pagati:

(...)

e) per matrimonio 8 giorni lavorativi consecutivi;

(...)

l) per nascita di figli o riconoscimento di figli entro 6 mesi dalla nascita 10 giorni lavorativi (congedo per l'altro genitore);

Art. 47 cpv. 2^{bis}

^{2bis}In caso di degenza ospedaliera di almeno 2 settimane del neonato, il congedo di maternità è prolungato in misura equivalente al prolungamento della durata del versamento dell'indennità di maternità.

F. Congedo per genitore superstite

Art. 47a

¹Se la madre muore il giorno del parto o nelle 16 settimane successive, l'altro genitore ha diritto a un congedo di 16 settimane.

²L'altro genitore ha diritto al congedo se il rapporto di filiazione sussiste al momento del decesso o è stabilito nelle 16 settimane successive.

³In caso di degenza ospedaliera del neonato secondo l'art. 47 cpv. 2^{bis}, il congedo di cui al cpv. 1 è prolungato in misura equivalente alla durata della degenza ospedaliera, ma al massimo di otto settimane.

Art. 48-53

rinumerare le marginali

Art. 53 cpv. 1

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

O. Pace del lavoro e diritto di sciopero

Art. 53a

¹I dipendenti e lo Stato rispettano la pace del lavoro.

²Lo sciopero è lecito se adempie le seguenti condizioni cumulative:

a) è annunciato conformemente alla procedura prevista;

b) riguarda il rapporto di impiego;

c) è conforme all'obbligo di preservare la pace del lavoro o di condurre trattative di negoziazione;

d) concerne un conflitto di natura collettiva;

e) è proporzionato allo scopo perseguito ed è utilizzato unicamente come ultima ratio, allorquando la negoziazione tra le parti non sia più possibile;

f) è proposto o sostenuto da un'organizzazione sindacale che rappresenta i lavoratori.

³Il periodo di astensione dal lavoro durante l'esercizio del diritto di sciopero non è retribuito.

⁴La partecipazione lecita dei dipendenti ad uno sciopero non deve generare alcuna misura nei loro confronti, né costituire motivo di licenziamento. In caso di mancato rispetto delle condizioni poste al cpv. 2, il Consiglio di Stato adotta le misure che si impongono.

⁵Un servizio minimo deve essere garantito nei settori dell'istruzione, della sanità e della sicurezza delle persone come pure per i picchetti e i servizi che adottano decisioni e misure urgenti e negli altri servizi indicati dal Consiglio di Stato.

⁶Il Consiglio di Stato disciplina la procedura per l'esercizio del diritto di sciopero e le modalità di servizio minimo.

II

¹La presente legge sottostà a referendum facoltativo.

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

Messaggio n. 8434 del 5 giugno 2024

Disegno di

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

IL GRAN CONSIGLIO
DELLA REPUBBLICA E CANTONE TICINO

visto il messaggio del Consiglio di Stato n. 8434 del 5 giugno 2024,

decreta:

I

La legge sugli stipendi degli impiegati dello Stato e dei docenti del 23 gennaio 2017 (LStip) è modificata come segue:

Art. 15 cpv. 3

³In caso di promozione il nuovo stipendio del dipendente non deve essere inferiore a quello precedente maggiorato di un aumento annuo.

Art. 29 cpv. 2 lett. a

²Sono considerati superstiti:

a) il coniuge o partner registrato, il convivente in caso di convivenza per almeno cinque anni consecutivi;

II

¹La presente legge sottostà a referendum facoltativo.

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