

Legge sull'ordinamento degli impiegati dello Stato e dei docenti

Modifiche entrate in vigore il 1.8.2012

Capitolo III - Politica del personale

Art. 1b

Lo Stato promuove la qualità, l'efficacia e l'efficienza dei propri servizi; a tale scopo:

- a) attua una politica del personale fondata sul conseguimento di obiettivi collettivi e individuali;
- b) valuta le prestazioni dei propri servizi e controlla periodicamente gli obiettivi, collettivi e individuali, che ha loro posto;
- c) favorisce lo sviluppo professionale dei titolari delle funzioni pubbliche;
- d) rende attrattiva la funzione pubblica così da stimolare una collaborazione durevole di personale qualificato;
- e) concretizza il sistema di indicatori relativo al carico di lavoro degli impiegati;
- f) realizza indagini periodiche sul clima di lavoro e sulla soddisfazione dell'utenza;
- g) favorisce, laddove possibile, l'impiego a tempo parziale.

Art. 1c

1 La politica del personale, definita e attuata dal Consiglio di Stato, è subordinata al rispetto dei compiti istituzionali e alle disponibilità finanziarie dello Stato. Lo Stato impiega il suo personale in modo adeguato, economico e socialmente responsabile, e persegue lo scopo di avvicinare l'Amministrazione al cittadino.

2 Essa tende in particolare a:

- a) rendere attrattivo l'impiego presso l'Amministrazione;
- b) considerare le esigenze dei collaboratori, promovendo nel contempo il loro sviluppo professionale, la motivazione, il coinvolgimento, la mobilità e la polivalenza;
- c) favorire lo sviluppo delle capacità gestionali dei funzionari dirigenti;
- d) garantire un trattamento salariale adeguato a tutti i dipendenti;
- e) assicurare le pari opportunità tra donna e uomo;
- f) garantire le stesse opportunità ai disabili, il loro impiego e la loro integrazione;
- g) garantire la protezione della personalità e della salute nonché la sicurezza del personale sul posto di lavoro;
- h) garantire il promovimento di un atteggiamento rispettoso dell'ambiente sul posto di lavoro;
- i) creare le premesse per l'istituzione di posti di tirocinio e di formazione;
- l) assicurare un'informazione adeguata del personale.

3 Il datore di lavoro promuove una gestione per obiettivi e applica un sistema di valutazione periodica per il personale.

Art. 1d

1 Il Consiglio di Stato informa il personale e le sue organizzazioni in merito alla politica del personale.

2 Consulta il personale, tramite le sue organizzazioni:

- a) prima di procedere a modifiche delle leggi e dei regolamenti che definiscono le condizioni di lavoro del personale;
- b) prima di creare o modificare sistemi per il trattamento di dati che riguardano il personale;

- c) per questioni legate alla sicurezza sul lavoro e per i provvedimenti sull'igiene del lavoro;
- d) sulle questioni relative alla formazione del personale.

3 Le organizzazioni del personale e singoli dipendenti possono prendere posizione e presentare proposte su questioni professionali o concernenti l'Amministrazione cantonale in generale.

Capitolo IV - Assunzione

Art. 3 cpv. 1 e 3

1 Le persone nominate devono godere dell'esercizio dei diritti civili.

3 Il Consiglio di Stato designa le funzioni legate all'esercizio della pubblica potestà e destinate a tutelare gli interessi generali dello Stato o di altre collettività pubbliche che possono essere occupate soltanto da persone di nazionalità svizzera.

Art. 5

Il Consiglio di Stato si adopera per garantire ai dipendenti e ai candidati disabili o con problemi sociali pari opportunità.

Art. 5a

1 Il Consiglio di Stato promuove l'assunzione di persone disabili o con problemi sociali, favorendone la reintegrazione, compatibilmente con le esigenze di servizio.

2 Esso prende i necessari provvedimenti per adeguare l'ambiente professionale alle esigenze dei suoi dipendenti disabili o con problemi sociali, segnatamente per quanto concerne la sistemazione dei locali di lavoro, l'equipaggiamento, l'orario di lavoro e le possibilità di perfezionamento professionale.

Art. 5b

Se ha ragioni fondate di sospettare che la sua candidatura è stata respinta a causa della sua disabilità il candidato disabile o con problemi sociali può esigere che l'autorità di nomina gli esponga per iscritto le ragioni di tale decisione.

Art. 6 cpv. 1, 2, 4 e 5

1 Il Consiglio di Stato promuove la mobilità interna tenendo conto delle esigenze del personale e di quelle di servizio.

2 I Servizi centrali del personale organizzano e coordinano la mobilità interna e l'attività professionale esterna, prevista dall'art. 55 della presente legge, sentiti i funzionari dirigenti o le istanze competenti.

Art. 10 cpv. 2, 3, 4, 5 e 6

2 Il Cantone favorisce l'impiego a tempo parziale, con pari diritti tra chi lavora con questa formula e chi lavora a tempo pieno (classe di stipendio, indennità, gratifiche, riconoscimento delle ore straordinarie, promozioni, aggiornamenti). La nomina a orario parziale, se richiesta, deve essere concessa quando le esigenze di servizio lo permettono; alle stesse condizioni l'autorità di nomina può concedere riduzioni d'orario ai dipendenti già in servizio.

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

4 Il lavoro ripartito (*job sharing*) quale speciale contratto di lavoro mediante il quale due lavoratori assumono l'adempimento di un'unica ed identica obbligazione lavorativa può essere ammesso.

5 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.

6 In caso di pensionamento parziale il dipendente mantiene la nomina per il grado d'occupazione residuo.

Art. 12 cpv. 3 e 4

3 Per 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.

4 In casi eccezionali l'autorità di nomina può prescindere dalla pubblicazione del concorso e procedere direttamente all'assunzione, ma ne deve dare una volta all'anno informazione alla Commissione della gestione e delle finanze del Gran Consiglio; nel caso di assunzione diretta di docenti comunali, l'autorità di nomina deve informare i rispettivi Legislativi consortili e comunali.

Art. 15 cpv. 1, 2, 3, 4

1 L'incarico è l'atto amministrativo con cui il dipendente viene assunto 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 dello stesso.

3 L'incarico può essere rinnovato.

4 La durata complessiva dell'incarico non può superare 3 anni; rimangono riservati i casi di cui all'art. 16.

Art. 16 lett. f), h)

L'incarico è conferito in luogo della nomina:

h) quando l'assunzione è vincolata alla durata effettiva di un progetto.

Art. 17 cpv. 1 e 2

2 Nei 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.

Capitolo V - Regime del rapporto di impiego

Art. 18 cpv. 1 e 4

1 I primi sei mesi di servizio sono considerati di prova. Per i docenti il periodo di prova è di un anno scolastico.

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

Art. 18a

1 Se le esigenze di servizio lo richiedono, l'autorità di nomina può trasferire i dipendenti da una sede di servizio ad un'altra, nell'ambito della stessa funzione, o da una funzione ad un'altra funzione adeguata nella medesima sede di servizio o in altra sede.

2 Se il dipendente viene trasferito nel settore di un'altra autorità di nomina, l'autorità fino a quel momento competente decide il trasferimento d'intesa con la nuova autorità di nomina, sentiti, laddove esistono, i servizi del personale.

3 Il dipendente dev'essere sentito.

4 La decisione di trasferimento dev'essere motivata e comunicata tempestivamente all'interessato.

5 Le esigenze del dipendente trasferito, nella misura del possibile, devono essere tenute in considerazione.

Capitolo VII - Doveri del dipendente

Art. 22 cpv. 1

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; **durante il tempo di lavoro non possono occuparsi di attività estranee alla funzione.**

Art. 26

1 Per l'esercizio di un'occupazione accessoria **rimunerata**, anche se temporanea, occorre l'autorizzazione preventiva dell'autorità di nomina.

2 Il dipendente non può esercitare un'occupazione accessoria remunerata o non remunerata che sia incompatibile con la funzione o che vi arrechi pregiudizio, che comprometta l'adempimento dei doveri di servizio o che costituisca concorrenza nel campo professionale.

3 L'autorità di nomina può subordinare il rilascio dell'autorizzazione alla riduzione temporanea del grado di occupazione.

Art. 27 cpv. 2, 3 e 4

2 Il permesso **deve** 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.

Art. 29a

1 Dopo la cessazione del rapporto d'impiego, le persone che intraprendono un'attività privata dipendente o indipendente non possono assumere mandati di rappresentanza nell'ambito di pratiche che hanno già trattato in precedenza come dipendenti dello Stato.

Capitolo VIII - Violazione dei doveri di servizio

Art. 32 cpv. 1 lett. b), c), d), e), f) e cpv. 2

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

b) la multa sino a **fr. 3'000.-**;

c) la riduzione dello stipendio **fino ad un massimo del 10%, durante un anno al massimo**;

d) la sospensione dall'impiego con privazione totale o parziale dello stipendio **fino a 8 mesi**;

Art. 34 cpv. 3 e 4

3 La competenza a infliggere le sanzioni disciplinari ai docenti comunali spetta al Municipio, escluse le sanzioni per motivi pedagogici.

4 Il Consiglio di Stato ha comunque la competenza esclusiva nei casi di procedimenti disciplinari da lui stesso aperti.

Capitolo IX - Diritti del dipendente

Art. 40a

I dipendenti percepiscono, per l'attività prestata, lo stipendio, i supplementi e le indennità previsti dalla legge sugli stipendi e dai regolamenti.

Art. 45

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

Art. 46 cpv. 1 lett. a), b) c), d), e), f), g), h), i), l), m), n) e cpv. 3

1 I dipendenti possono beneficiare dei seguenti congedi pagati:

- a) per affari sindacali come pure per la formazione sindacale, al massimo 12 giorni lavorativi 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 lavorativi all'anno;
- c) per il volontariato sociale, per il volontariato svolto nelle colonie e per il congedo gioventù di cui all'art 329e CO, al massimo 8 giorni lavorativi all'anno;
- d) per l'attività di sportivo d'élite, come pure per la frequenza dei corsi di Gioventù e Sport 8 giorni lavorativi all'anno;
- e) per matrimonio e unione domestica registrata 8 giorni consecutivi;
- f) per malattia grave del coniuge, del partner registrato, dei figli, della madre e del padre, previa presentazione di un certificato medico, massimo 10 giorni lavorativi all'anno;
- g) per decesso del coniuge o del partner registrato o di figli 5 giorni lavorativi;
- h) per decesso dei genitori, di fratelli o sorelle 3 giorni lavorativi;
- i) per malattia dei figli in età inferiore ai 10 anni, previa presentazione di un certificato medico, al massimo 3 giorni lavorativi all'anno;
- l) per nascite di figli 5 giorni lavorativi;
- m) per decesso di nonni, suoceri, cognati, nipoti e zii, per matrimonio di figli, fratelli, sorelle e genitori, del genero, della nuora e per analoghi gradi di parentela del part-ner registrato 1 giorno lavorativo.
- n) per trasloco 1 giorno lavorativo.

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.

Art. 47 cpv. 1, 2, 3, 4 e 5

1 In 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.

2 Il 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.

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.

4 Nei limiti stabiliti dal cpv. 3, il congedo può essere concesso interamente o parzialmente al padre.

5 Le madri allattanti possono usufruire del tempo necessario per allattare, in base alla legislazione federale sul lavoro.

Art. 48 cpv. 1, cpv. 3

1 In caso di adozione di minorenni estranei alla famiglia, il dipendente, per giustificati motivi, ha diritto a un congedo pagato fino a un massimo 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.

3 I congedi pagati e non pagati non sono cumulabili se entrambi i genitori sono dipendenti dello Stato. In questo caso essi possono comunque ripartirsi liberamente il periodo di congedo.

Art. 50

1 L'autorità di nomina può concedere al dipendente nel corso della carriera un congedo totale o parziale con deduzione di stipendio e relativi supplementi e indennità, conservando per un periodo massimo di 3 anni la validità del rapporto d'impiego.

2 In casi eccezionali, l'autorità di nomina può prolungare la durata complessiva di un congedo parziale sino a 6 anni.

Art. 52a

1 I dipendenti hanno diritto al rispetto della loro dignità e della loro integrità fisica e psichica.

2 A tutela della loro personalità, segnatamente in materia di molestie psicologiche e sessuali, il Consiglio di Stato adotta le necessarie misure di informazione e di prevenzione.

Art. 53 cpv. 1, 3, 4 e 5

1 Ogni 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.

3 Le controversie relative a discriminazioni ai sensi della Legge federale sulla parità dei sessi del 24 marzo 1995 sottostanno all'esperienza di conciliazione conformemente alla Legge cantonale di applicazione della Legge federale sulla parità dei sessi del 24 giugno 2010.

4 L'avvio di una procedura di conciliazione esclude l'altra.

5 Durante la fase di conciliazione, la procedura di disdetta rimane sospesa; sono in ogni caso riservati i disposti dell'art. 60a cpv. 3.

Capitolo X - Formazione professionale

Art. 54 cpv. 2, 3 e 4

2 Il Consiglio di Stato può subordinare la frequenza di corsi di perfezionamento professionale alla continuazione del rapporto d'impiego per un determinato periodo.

3 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.

4 Le 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.

Capitolo XII - Cessazione del rapporto d'impiego

Art. 60 cpv. 3 lett. c), d), e), f), g), cpv. 5 e 6

3 Sono considerati giustificati motivi:

c) le ripetute o continue inadempienze nel comportamento o nelle prestazioni, riferite in particolare al mancato raggiungimento degli obiettivi previsti;

d) l'incapacità, l'inattitudine o la mancanza di disponibilità nello svolgimento del proprio servizio;

e) la mancanza di disponibilità ad eseguire un altro lavoro ragionevolmente esigibile;

f) il rifiuto ingiustificato di un trasferimento con assegnazione ad altra funzione ai sensi dell'art. 18a;

g) il venir meno del rapporto di fiducia da parte del Direttore di un Dipartimento nei confronti di un Capo Divisione.

5 È considerato motivo grave per recedere immediatamente dal rapporto d'impiego qualsiasi circostanza oggettiva o soggettiva, data la quale non si può pretendere in buona fede che l'autorità di nomina possa continuarlo nella stessa funzione o in altra funzione adeguata e disponibile nell'ambito dei posti vacanti.

6 Le decisioni concernenti i docenti comunali devono essere ratificate dal Dipartimento competente.

Art. 60a

1 La procedura di disdetta è condotta dall'autorità di nomina, che può delegare tale competenza ai servizi centrali del personale o ad altri funzionari espressamente designati.

2 Il dipendente dev'essere sentito e può farsi assistere da un patrocinatore.

3 Durante la procedura di disdetta, il dipendente può essere sospeso provvisoriamente dalla carica se l'interesse dell'Amministrazione o della procedura lo esigono; è applicabile l'art. 38.

Capitolo XIII - Contestazioni relative al rapporto d'impiego

Art. 65

Contro le decisioni delle istanze subordinate e dei Municipi è dato ricorso al Consiglio di Stato.

Art. 66 cpv. 1 e 2, cpv. 3 e 4

1 Contro le decisioni del Consiglio di Stato è dato ricorso al Tribunale cantonale amministrativo.

2 Contro le decisioni del Tribunale di appello, del Ministero pubblico e delle altre Magistrature permanenti è dato ricorso alla Commissione di ricorso sulla magistratura; sono applicabili le norme sul ricorso al Tribunale cantonale amministrativo secondo la Legge di procedura per le cause amministrative.

3 Il ricorso contro la decisione di disdetta non ha effetto sospensivo.

4 Rimane riservata l'applicazione dell'art. 69 della Legge di procedura per le cause amministrative in caso di disdetta ingiustificata.

Art. 71 cpv. 2, cpv. 4

2 Quando le circostanze esigono un tempo di lavoro maggiore di quello previsto dalla legge, l'impiegato è tenuto a prestare ore supplementari nella misura in cui sia in grado di farlo e lo si possa ragionevolmente pretendere da lui secondo le regole della buona fede.

4 Il lavoro straordinario non può in ogni caso superare le 150 ore annuali.

Art. 73 cpv. 2

2 Il pomeriggio delle viglie dei giorni festivi riconosciuti, l'onere lavorativo giornaliero è ridotto di un'ora.

Art. 77 lett. a) e d)

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 e alla definizione degli obiettivi;
- d) gli aspetti relativi all'applicazione della presente legge.

Art. 79b

1 L'onere di lavoro degli operatori specializzati è stabilito come segue:

- a) 42 ore settimanali;
- b) vacanze durante l'anno scolastico secondo il calendario emanato dal Dipartimento;
- c) vacanze estive dal 1° luglio al 15 agosto.

2 Il Consiglio di Stato può attribuire questo onere di lavoro ad altri operatori che svolgono la loro attività nella scuola nell'ambito della pedagogia speciale e del disadattamento.

Legge organica comunale (10 marzo 1987)

La Legge organica comunale del 10 marzo 1987 è modificata come segue:

Art. 82 lett. c

Non possono assumere la carica di municipale:

- c) i funzionari dirigenti dell'Amministrazione cantonale che dipendono direttamente dal collegio governativo o dai singoli Consiglieri di Stato, il segretario generale e il consulente giuridico del Gran Consiglio

Legge sugli stipendi

La Legge sugli stipendi degli impiegati dello Stato e dei docenti del 5 novembre 1954 è stata così modificata:

Art. 23 cpv. 1 e 3

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 90% per i successivi 360 giorni di assenza. In tal caso l'indennità per economia domestica e per figli non subisce riduzioni.

3 Abrogato