

# ANNO 2011/2012

## Seduta LIII: martedì 17 aprile 2012 - serale

### SOMMARIO

1. Approvazione del progetto delle opere d'approvvigionamento idrico d'interesse generale del Comune di Lavizzara e concessione di un credito di fr. 717'343.- quale sussidio alla realizzazione delle opere ..... [4696](#)
  - [Messaggio del 28 febbraio 2012 n. 6609](#)
  - [Rapporto del 2 aprile 2012 n. 6609R; relatrice: Francesca Bordoni Brooks](#)
2. Revisione parziale della legge sull'ordinamento degli impiegati dello Stato e dei docenti (LORD) ..... [4697](#)
  - [Messaggio del 22 febbraio 2011 n. 6463](#)
  - [Messaggio aggiuntivo del 24 gennaio 2012 n. 6463A](#)
  - [Rapporto del 3 aprile 2012 n. 6463R/6463AR; relatore: Christian Vitta](#)
3. Chiusura della seduta e rinvio ..... [4719](#)

**PRESIDENZA:** Gianni Guidicelli, Presidente

Alle ore 17:15 il Presidente dichiara aperta la seduta, presenti 75 deputati.

#### **Sono presenti le signore e i signori deputati:**

Agustoni - Bacchetta-Cattori - Badaracco - Bassi - Bergonzoli - Bignasca A. - Bignasca M. - Boneff - Bordoni Brooks - Branda - Brivio - Caimi - Canepa - Canevascini - Caprara - Cavalli - Caverzasio - Celio - Cereghetti - Chiesa - Corti - Cozzaglio - Crivelli Barella - De Rosa - Del Bufalo - Del Don - Delcò Petralli - Ferrari - Filippini - Foletti - Franscella - Frascina - Galusero - Garobbio - Garzoli - Ghisolfi - Gianora - Giudici - Guerra - Guidicelli - Gysin - Jelmini - Kandemir Bordoli - Lurati I. - Lurati S. - Maggi - Malacrida - Mariolini - Mellini - Minotti - Morisoli - Orelli Vassere - Orsi - Ortelli - Pagnamenta - Paparelli - Passalia - Pedrazzini - Pellanda - Pinoja - Polli - Ponzio-Corneo - Pronzini - Ramsauer - Robbiani - Rückert - Sanvido - Schnellmann - Seitz - Steiger - Stojanovic - Storni - Viscardi - Vitta - Zanchi

#### **Si sono scusati per l'assenza:**

Badasci - Barra - Beretta-Piccoli F. - Cavadini - Dadò - Denti - Dominé - Gobbi - Peduzzi - Salvadè - Savoia

#### **Non si sono scusati per l'assenza:**

Beretta Piccoli L. - Pagani - Quadranti - Solcà

**1. APPROVAZIONE DEL PROGETTO DELLE OPERE D'APPROVVIGIONAMENTO IDRICO D'INTERESSE GENERALE DEL COMUNE DI LAVIZZARA E CONCESSIONE DI UN CREDITO DI FR. 717'343.- QUALE SUSSIDIO ALLA REALIZZAZIONE DELLE OPERE**

Messaggio del 28 febbraio 2012 n. 6609

*Ai sensi dell'art. 69d della legge sul Gran Consiglio e sui rapporti con il Consiglio di Stato, le deliberazioni parlamentari si svolgono nella forma della procedura scritta.*

*Conclusioni del rapporto della Commissione speciale delle bonifiche fondiarie: adesione all'entrata in materia e approvazione del decreto legislativo annesso al messaggio governativo.*

*È aperta la discussione di entrata in materia.*

MAGGI F. - La maggioranza del nostro gruppo voterà contro il credito in oggetto perché contraria, come più volte indicato, al continuo potenziamento degli acquedotti. Contestiamo questa politica, ritenendo che l'accento vada invece messo sull'utilizzo intelligente dell'acqua. C'è una minoranza a favore, in quanto il messaggio contiene effettivamente taluni aspetti positivi, che approviamo, come la messa in rete degli acquedotti, il risanamento per garantire la qualità dell'acqua e le micro centrali. Tanto dovevo onde chiarire la posizione del nostro gruppo.

*La discussione di entrata in materia è dichiarata chiusa.*

*Messa ai voti, l'entrata in materia è accolta con 62 voti favorevoli e 3 contrari.*

*Messi ai voti, i singoli articoli e il complesso del decreto legislativo annesso al messaggio governativo sono accolti con 59 voti favorevoli e 3 contrari.*

## **2. REVISIONE PARZIALE DELLA LEGGE SULL'ORDINAMENTO DEGLI IMPIEGATI DELLO STATO E DEI DOCENTI (LORD)**

Messaggio del 22 febbraio 2011 n. 6463

Messaggio aggiuntivo del 24 gennaio 2012 n. 6463A

*Ai sensi dell'art. 69b della legge sul Gran Consiglio e sui rapporti con il Consiglio di Stato, le deliberazioni parlamentari si svolgono nella forma del dibattito organizzato.*

*Conclusioni del rapporto della Commissione della gestione e delle finanze: adesione all'entrata in materia e approvazione del disegno di legge annesso al rapporto medesimo.*

*È aperta la discussione di entrata in materia.*

**CAPRARA B., INTERVENTO A NOME DEL GRUPPO PLR** - Rileggendo i numerosi messaggi, rapporti e atti parlamentari degli ultimi anni, ci si rende facilmente conto di come il tema della riforma dell'Amministrazione sia ostico, difficile, e pieno di insidie. Può sorgere il dubbio sull'esistenza di una reale volontà politica di sostenerla. A parole tutti la indicano come importante, necessaria, e indispensabile, ma poi alla prova dei fatti si trova sempre una qualche scusa per tirarsi indietro. Da un lato, alla fine si ritiene forse, cosa peraltro condivisibile, che il nostro Stato non funzioni poi così male. Inoltre, bisogna pur dire che il tema diventa facilmente politicamente scomodo, perché si arrischia facilmente di dover scontentare qualcuno. Tuttavia ritengo che chi smette di migliorarsi rimane sul posto, e quindi di fatto retrocede, rinunciando parimenti a garantire una prestazione di buon livello. Anche il buon Dario Cologna aggiorna ogni anno il suo piano di allenamento e di preparazione per potersi mantenere agli ottimi livelli degli ultimi anni, ciò che gli ha permesso di vincere tre coppe del mondo consecutive.

Sul percorso ad ostacoli della riforma dell'Amministrazione, l'ultimo episodio è certamente relativo al messaggio n. 6260 del 1° settembre 2009 che metteva in relazione la revisione della LORD con la LStip, progetto approvato dal Parlamento ma affossato in votazione popolare. Non si può evitare di rilevare che la votazione popolare è capitata in un momento storico in cui parlare di bonus e di premi salariali, dopo i vari disastri avvenuti nel settore bancario, è, per usare un eufemismo, un po' complicato. Oggi siamo qui per approvare la parte non contestata del progetto di allora, e che questo Parlamento in fondo ha già approvato, ossia l'applicazione del principio della gestione per obiettivi, slegato però dalla questione remunerativa. Siamo a una riforma light o soft, certamente importante, ma che in fondo non fa male a nessuno. Anzi, come rilevava lo stesso rapporto di minoranza al messaggio n. 6260, è piuttosto curioso che solo ora si arrivi a definire per l'Amministrazione cantonale quello che in moltissime realtà lavorative, pubbliche e private, non è altro che l'assoluta normalità. Un meccanismo per il quale chi lavora ha degli obiettivi definiti ex ante, che periodicamente vengono valutati per quanto riguarda il loro raggiungimento e la loro adeguatezza. Se il discorso relativo al messaggio in esame potrebbe essere chiuso qui, il vasto tema della gestione dei servizi pubblici cantonali merita invece qualche considerazione aggiuntiva.

Premetto innanzitutto, ma è un tema che riprenderemo certamente in altra sede, che le riflessioni sul funzionamento dei nostri servizi pubblici e della nostra Amministrazione non

possono essere disgiunte dal discorso generale della verifica dei compiti dello Stato, quindi della sua amministrazione, così come quello della ripartizione di compiti e competenze tra Cantone e Comuni. Sono temi prioritari, da riprendere con urgenza, determinazione e solerzia. Nel messaggio in esame ci si concentra "obtorto collo" sulle risorse umane e sulle modalità che dovrebbero consentire di raggiungere quello che tutti in questo Parlamento condividono, cioè il fatto che l'Amministrazione debba rispettare criteri di efficacia e efficienza. L'ha detto anche il presidente del PS, Saverio Lurati, nella discussione sulla Sezione della logistica: *«quando si gestiscono soldi pubblici, la relazione tra investimento e risultato ottenuto è estremamente imponente, specialmente quando si usano risorse pubbliche finanziate dalle risorse fiscali, frutto di un difficile equilibrio tra vari partner sociali»*.

La gestione delle risorse umane è l'elemento centrale nella gestione di un servizio pubblico, prova ne sia che l'incidenza finanziaria della voce "Personale" rappresenta sovente dal 60% all'80% del totale delle spese di gestione di un servizio. Per il Cantone parliamo di 920 milioni di uscite su un totale di circa 3 miliardi, di cui però 1.3 miliardi sono contributi a enti terzi – soprattutto nell'ambito della socialità –, a loro volta destinati soprattutto a costi del personale. È fuori di dubbio che l'aspetto umano, la qualità dei collaboratori, la loro motivazione, il loro impegno, la loro attenzione ai bisogni del cittadino, utente e cliente, siano aspetti centrali, affinché il servizio funzioni bene a soddisfazione del cittadino, finanziatore ed elettore. Ma un progetto di riforma dell'Amministrazione non può rimanere circoscritto alla gestione delle risorse umane, alla gestione per obiettivi, senza modificare l'insieme del funzionamento da un punto di vista sistemico, implementando una diversa impostazione dei processi produttivi. Riprendo quanto affermato nel rapporto di maggioranza sul citato messaggio, riferendo alcune considerazioni critiche espresse da rappresentanti delle organizzazioni sindacali: *«uno dei motivi di preoccupazione da parte dei sindacati è riconducibile al modello di gestione dei servizi pubblici, che giudicano desueto, sul quale sarebbe catapultato il sistema della meritocrazia. Una meritocrazia applicata in modo efficace implica la presenza di un'autonomia gestionale dei vari servizi. Attualmente ciò non è dato, poiché le condizioni sono dettate dalla politica»*.

Proprio per questo motivo, il prof. Kuno Schedler dell'Università di San Gallo, padre del progetto di riforma nella Confederazione e in molti Cantoni, già negli anni Novanta sottolineava il principio secondo cui è auspicabile una separazione tra la responsabilità politica e quella dirigenziale dei servizi pubblici; il politico è responsabile degli effetti mentre l'Amministrazione delle prestazioni. In fondo assistiamo a un certo paradosso. Da un lato, vi sono ambiti politici in cui si è certi che l'Amministrazione pubblica costi troppo e sia eccessivamente grande. La mancanza di fiducia nella possibilità di implementare uno spirito imprenditoriale nei servizi pubblici ha portato, e spinge spesso, a sostenere esternalizzazioni, privatizzando i servizi e cercando di ridurre le risorse a disposizione dello Stato. Abbiamo visto che questa soluzione non ha sempre portato ai risultati sperati, soprattutto quando lo Stato abdica dal proprio ruolo di regolatore. Per altri, invece, prevale sovente un riflesso di protezione quasi aprioristico degli impiegati pubblici con sovente atteggiamenti conservatori e di blocco. Attitudini che frenano progetti di riforma e che trasformano forme comunque prudenti e limitate di riconoscimento del merito, confondendole ad arte negli odiati bonus milionari degli operatori finanziari. Ciò che è puntualmente capitato con la proposta di modifica della legge stipendi.

L'ho definito un paradosso perché se, appunto, tutti dichiarano di volere un'Amministrazione efficace ed efficiente, entrambi gli atteggiamenti citati rendono difficile ogni progetto di riforma e arrischiano di bloccare di fatto qualsiasi cambiamento che dovrebbe soprattutto avere a cuore un servizio al cittadino ottimale dal punto di vista della

qualità e dei costi. Mi tocca ripetere alcuni punti già proposti nella discussione sul Preventivo 2012. Nel processo di riforma dell'Amministrazione il nostro Cantone si distingue per una lentezza e un'inerzia preoccupanti. Una ventina di anni fa, molti Cantoni svizzeri hanno condiviso due principi piuttosto semplici. Il primo, appena citato, consiste nella separazione degli aspetti politici, vale a dire il "cosa" deve fare l'Amministrazione pubblica, definendone compiti e obiettivi, da quelli amministrativi del "come" organizzare i processi lavorativi e attivarsi per raggiungere quanto definito. Il secondo, altrettanto chiaro, è quello secondo cui, per usare le parole del prof Mastronardi, *«non vi sono settori pubblici in cui possano valere esclusivamente criteri economici, come non ve ne sono in cui non debbano valere i principi di una gestione efficace, efficiente ed economica»*.

In Ticino siamo lenti. Il messaggio sulle Unità amministrative autonome (UAA) è del 2001, la sperimentazione è stata avviata nel 2005, con cinque servizi amministrativi, e nel 2012, a sette anni di distanza, si continua ancora a sperimentare e valutare. Il decreto legislativo affidava al progetto tre obiettivi principali: la separazione della gestione politico-strategica dalla gestione operativa, tramite l'uso dei necessari strumenti (mandato di prestazione, budget globale, controlling); la complementarietà della gestione dell'unità secondo le risorse (input) e della gestione secondo gli obiettivi e i risultati (output); la concessione di una maggior autonomia operativa e responsabilità alle unità. La Commissione della gestione e delle finanze, nel suo rapporto di maggioranza sul messaggio concernente la creazione delle UAA pilota, specificava che la sua accettazione avrebbe significato: l'inserimento di un minimo di spirito imprenditoriale; l'identificazione dell'attività non attraverso costi e ricavi, ma attraverso prestazioni erogate, le quali vengono vagliate, analizzate e sottoscritte contrattualmente con l'autorità superiore. A ben vedere, il Consiglio di Stato nelle proprie Linee direttive e nel Piano finanziario stabilisce in modo esplicito gli obiettivi di legislatura. A partire da ciò, non sembra essere una missione impossibile declinare queste priorità in obiettivi strategici a cui orientare le priorità, e quindi gli obiettivi operativi dei singoli servizi.

Gran parte della socialità basa l'erogazione dei contributi cantonali su mandati di prestazione. Se in questo settore certamente delicato è stato possibile definire obiettivi abbinati a indicatori quantitativi, qualitativi e finanziari, significa che la stessa cosa deve essere possibile anche per gran parte dei servizi dello Stato. E allora si dia maggior vigore alle esperienze delle Unità amministrative autonome, rinnovandone con convinzione l'estensione ad altri settori e ad altri servizi. Si trasformi il decreto legislativo in legge, passando dalla fase pilota a una situazione di normalità, con una gestione del cambiamento sostenuta in modo esplicito e convinto dal Governo e dal Parlamento. Per stimolare l'agognato cambiamento culturale e implementare un'altra attitudine e un altro spirito imprenditoriale, un servizio pubblico deve poter beneficiare di maggior autonomia. La gestione finanziaria ha bisogno di flessibilità a sostegno dello spirito imprenditoriale voluto: evitando la "febbre di ottobre", finalizzata all'esaurimento dei crediti disponibili, i risultati economici migliori devono poter essere reinvestiti nel servizio per migliorarlo.

La responsabilizzazione del servizio passa da un'indispensabile delega di competenze, ciò che l'esperienza delle UAA ha mostrato in modo inequivocabile. Delega di competenze anche e soprattutto nelle assunzioni. Ma pensate davvero che il responsabile di un servizio che deve rispondere delle proprie prestazioni in modo oggettivo, secondo un contratto di prestazione, sia interessato a privilegiare colori partitici piuttosto che capacità e competenze? Infine vi è il tema della formazione, in particolare dei quadri, che il Cantone non sostiene a sufficienza, non permettendo in modo diffuso di partecipare alle offerte formative proposte dagli istituti universitari cantonali. Ma su questo importante e decisivo tema, determinante, se si vuole che qualsiasi progetto di riforma possa avere successo, mi

sono già espresso in altra sede. Il tema meriterebbe ben altro approfondimento da parte del Governo rispetto alla risposta data alla Commissione speciale scolastica il 29 febbraio, risposta che manifesta, volendo rimanere gentile, perlomeno scarsa precisione.

Abbiamo un'Amministrazione cantonale ben funzionante, degna di fiducia e rispetto, che non aspetta altro che di poter disporre di nuovi strumenti per potersi migliorare nell'interesse dei cittadini di questo Cantone. Portando certamente l'adesione al messaggio da parte del gruppo liberale radicale, invito però il Governo ad interpretare la gestione per obiettivi esclusivamente come una tappa del percorso di riforma dell'Amministrazione cantonale. Percorso che è solamente agli inizi e richiederebbe una velocità di crociera, una convinzione politica e un entusiasmo ben maggiori.

FOLETTI M., INTERVENTO A NOME DEL GRUPPO LEGA - Ricordo che in un intervento sul Preventivo nei primi anni del secolo indicavo come solo una serie di riforme legislative avrebbero permesso di modernizzare il funzionamento di questo Cantone e, tra queste, quella della LORD assumeva un'importanza particolare. Non bisogna infatti dimenticare che l'efficace gestione del personale è uno dei compiti principali, se si vuole un'Amministrazione al passo con i tempi, efficiente e capace di rispondere alle sollecitazioni dei cittadini. Non bisogna poi dimenticare che le spese per il personale rappresentano quasi il 30% dei costi di gestione annuali del nostro Cantone, e quindi una moderna legislazione in questo settore è sicuramente necessaria. Una modifica della LORD si impone insomma da tempo (il primo messaggio in questo senso risale ormai al 1° settembre 2009) ed è giusto che venga oggi riproposta. Caduto quel progetto di revisione della LORD e della LStip, il Consiglio di Stato ha presentato in tempi brevi un messaggio che riproponeva quanto accettato dal Parlamento con riferimento alla LORD, riprendendo in pratica le modifiche proposte dalla Commissione della gestione e delle finanze.

In pratica i nuovi strumenti vertono su una migliore mobilità interna, una gestione per obiettivi, con relative verifiche annuali e soprattutto una chiarezza nelle norme sulla cessazione del rapporto di lavoro. Per ciò che attiene alla mobilità interna, vale a dire alla possibilità di chiedere ad un dipendente di svolgere lo stesso lavoro presso un altro settore dello Stato, occorre sottolineare come l'attuale classificazione delle funzioni limiterà di molto questa opportunità, come ci è stato confermato, in sede di audizione, anche dai responsabili delle risorse umane del Cantone. Non dobbiamo quindi farci troppe illusioni in merito al fatto che, cambiando qualche articolo di questa legge, sarà facile indurre il personale a spostarsi da un settore dello Stato ad un altro per svolgere la stessa funzione. L'applicazione del nuovo art. 18 sarà insomma difficile, anche perché sono riuscito a contare, in un documento inviatoci dal Consiglio di Stato, non meno di 217 funzioni diverse all'interno dell'Amministrazione cantonale. Ecco perché, come del resto riconosce anche il Consiglio di Stato nelle Linee direttive e nel Piano finanziario laddove annuncia una futura modifica della legge sugli stipendi, occorrerà intervenire sulla semplificazione della classificazione delle funzioni, ritenuto anche che sono nate e aumentate notevolmente nel tempo a causa di una sorta di sistema di creazione empirica interna, dal basso, senza una visione organica dell'insieme.

La gestione per obiettivi è la seconda novità che dovrebbe permettere di modernizzare un po' la gestione del personale dell'Amministrazione. Lo scopo è di far sì che almeno una volta all'anno ogni dipendente abbia un colloquio con il proprio funzionario dirigente, durante il quale possa essere valutato l'operato del dipendente in base agli obiettivi fissati ad inizio anno e si concordino gli obiettivi da raggiungere nell'anno seguente. Ciò che

tuttavia manca in questa misura è quanto era legato, nella vecchia proposta, alla legge stipendi, ovvero la connessione tra l'aumento dello stipendio e il raggiungimento, anche parziale, degli obiettivi concordati. Oggi questo incentivo non c'è più e l'aumento dello stipendio rimarrà automatico, legato all'anzianità di servizio, indipendentemente dall'impegno, oggettivamente valutabile, di ogni dipendente. L'impressione è che senza bonus – o malus, come chiedeva nella scorsa legislatura l'ex-collega Manuele Bertoli – la gestione per obiettivi avrà un successo piuttosto relativo, che oltretutto rischia di perdersi nel tempo, in quanto, pur essendo previsti dall'attuale legge, questo tipo di colloqui non hanno più luogo, o non hanno mai avuto luogo, proprio perché non sono legati a premi o sanzioni in relazione al raggiungimento degli obiettivi concordati: sarà, spero, musica per il futuro.

L'altro punto importante consiste nell'aver fatto chiarezza nelle norme sulla cessazione del rapporto di lavoro, chiarezza ormai acquisita, visto che il PS ha ritirato l'emendamento all'art. 66. Possiamo quindi introdurre una serie di novità, mutuata comunque dal diritto già in vigore in altri Cantoni e a livello federale, con la relativa, consistente, giurisprudenza, che ci consente di avere maggiore facilità nell'applicare determinate misure. Nell'ambito delle discussioni in sede di Sottocommissione abbiamo valutato la possibilità di proporre norme molto più restrittive per quanto concerne le attività accessorie dei dipendenti dell'Amministrazione pubblica. Abbiamo poi rinunciato, sperando però che il Consiglio di Stato voglia applicare in maniera più restrittiva l'art. 16 del regolamento di applicazione della LORD, poiché ancora oggi vi sono alti funzionari che svolgono attività accessorie veramente impegnative (non credo, ad esempio, si possa considerare quella del Giudice di pace come un'attività che non comporti un dispendio di tempo e di energie anche durante il normale orario di lavoro). L'altro aspetto che chiediamo al Consiglio di Stato di valutare quando entrerà in vigore la LORD è quello a sapere se ha ancora senso avere un orario estivo per i dipendenti dell'Amministrazione. Visto che i cittadini sollecitano sempre di più e sempre più spesso l'Amministrazione nel tentativo di risolvere i propri problemi, sarebbe più logico mantenere l'orario normale.

Per concludere, quella che abbiamo di fronte è una riformetta, frutto non già di una cattiva volontà da parte del Consiglio di Stato o del Parlamento, bensì di una decisione popolare che ha bocciato la prima più significativa riforma, che avrebbe potuto portare a dei cambiamenti culturali nella gestione dell'Amministrazione. È però un primo, necessario, passo, al quale, nel corso di questa legislatura, dovremo far seguire ulteriori novità. Il collega Caprara ha citato, ad esempio, le Unità amministrative autonome, un'innovazione rispetto alla quale attendiamo, in sede commissionale, il messaggio del Consiglio di Stato, proprio nella convinzione che occorra intraprendere un più ampio processo di riforma dell'Amministrazione cantonale.

JELMINI L., INTERVENTO A NOME DEL GRUPPO PPD+GG - Dichiaro innanzitutto l'adesione del mio gruppo al rapporto della Commissione della gestione e delle finanze sul messaggio relativo alla revisione parziale della legge sull'ordinamento degli impiegati dello Stato e dei docenti. Una revisione rilevatasi particolarmente travagliata, che ha comportato tempi lunghissimi, basti pensare che si è incominciato a parlarne alla fine degli anni Novanta, quando è stato proposto l'ormai famoso progetto GRU 2000. Ben quattro legislature per giungere finalmente ad un progetto condiviso mi sembra un po' eccessivo, anche per i tempi della politica che sappiamo sono particolarmente lunghi. Ci auguriamo, e la Consigliera di Stato Laura Sadis perdonerà questa mia osservazione, che la stessa sorte non debba toccare ad un'altra importante revisione, quella sulla Cassa pensioni dei

dipendenti dello Stato. Certamente la revisione della LORD necessitava approfondimenti e dunque tempo, ma il ritardo è dovuto anche a una politica che non ha certo brillato per capacità di condivisione. Ed è questo che ha fatto fallire il precedente messaggio, che pure aveva per oggetto la revisione delle norme che regolano le condizioni di lavoro dei dipendenti dello Stato. La bocciatura popolare è arrivata visto che l'allora Governo cantonale aveva deciso d'imporre una revisione senza il necessario consenso con i diretti interessati e le organizzazioni sindacali.

Come correttamente rilevato nel messaggio oggi in discussione, l'aspetto controverso della precedente riforma era il sistema retributivo legato al merito che lasciava più dubbi che certezze. Sebbene l'idea di premiare l'eccellenza di un individuo indipendentemente dalla sua provenienza e distinguerlo da chi non s'impegna potrebbe sembrare interessante, la meritocrazia difficilmente può essere applicata con la necessaria equità presso il Servizio pubblico. Per questo, pur aderendo alle conclusioni del rapporto su questo messaggio, non posso assolutamente condividere tutte le osservazioni proposte dal relatore, che sembra vedere con rammarico l'abbandono proprio della meritocrazia. Sono sempre più convinto che nell'ambito del Servizio pubblico la meritocrazia rischia di creare più danni che benefici. Mancano, infatti, fattori oggettivamente misurabili o quantificabili, si rischia di aumentare disuguaglianze e contrasti e, non da ultimo, il sistema avrebbe fatto fallimento anche per i vincoli imposti dal Consiglio di Stato sui costi del personale. Difatti, per raggiungere gli obiettivi fissati e garantire motivazione, il sistema deve retribuire in modo sostanzioso le prestazioni, senza porre limiti finanziari, ciò che evidentemente non è possibile visto le difficoltà finanziarie. Ricordo che più di una volta questo Parlamento ha condiviso misure di risparmio sul personale, per cui c'è da chiedersi come si possa al contempo promettere maggiori retribuzioni al personale che abbia raggiunto determinati obiettivi.

Malgrado la presente riforma si sia spogliata della meritocrazia, rimane comunque, che che ne dicano i colleghi che mi hanno preceduto, un progetto importante visto che vengono mantenuti gli altri due elementi, a mio parere ancora più interessanti: la direzione per obiettivi e la valutazione delle prestazioni. Il messaggio stesso lo conferma, visto che assicura come *«la politica del personale che si vuole perseguire con questa modifica parziale della LORD porrà degli accenti importanti sulla direzione per obiettivi e sulla valutazione del loro raggiungimento come pilastri essenziali per lo sviluppo della professionalità degli individui e come base per una trasformazione della cultura organizzativa. (...) Dirigere per obiettivi vuol dire dare continuità allo sviluppo delle persone e significa pure recuperare e stimolare un maggior e costante dialogo tra funzionari dirigenti e collaboratori»*. La direzione per obiettivi e la valutazione delle prestazioni sono dunque elementi importanti, ma potranno essere introdotti nell'Amministrazione cantonale solo se appoggiati dalla necessaria formazione sia dei funzionari dirigenti che dei loro collaboratori. Su questo aspetto mi piacerebbe avere la conferma dalla responsabile del Dipartimento che il Governo intende investire su questa formazione. Insomma la revisione proposta non può essere considerata, come indicato dal relatore del rapporto, un traguardo più modesto e alla portata del consenso politico. A ben vedere, questa revisione, eliminata la pietra d'inciampo (la meritocrazia), comporterà un cambiamento culturale, e questo, per chi conosce bene le differenti realtà della pubblica Amministrazione, non sarà certo una semplice passeggiata.

La revisione è comunque parziale, come giustamente indicato. Difatti vi sono altre modifiche necessarie per mantenere attrattiva la funzione pubblica e garantire un servizio di qualità a favore della popolazione, della società e dell'economia. Come giustamente ricordato dal relatore, vi sono altre modifiche ritenute comunque necessarie dal Governo e

dalle organizzazioni del personale. Certamente per garantire reali miglioramenti retributivi, al di là dell'annuale adattamento al rincaro inesistente negli ultimi anni, ma pure per attuare la preannunciata, ma non attuata, revisione della classificazione delle funzioni, eliminare le situazioni di precarietà ancora troppo presenti nell'Amministrazione cantonale ed attuare interventi che consentano di aumentare la motivazione dei collaboratori, potenziandone la formazione, introducendo elementi di maggiore flessibilità e di responsabilizzazione, favorendo la mobilità interna. Piace rilevare che il nuovo Consiglio di Stato ha adottato un approccio maggiormente improntato sulla condivisione nella gestione del personale, pianificando da subito tavoli di discussione con le organizzazioni del personale. La riforma delle condizioni lavorative si rivelerebbe infatti illusoria, se non venisse definita con la partecipazione attiva del personale e delle organizzazioni sindacali e se non costituisse il risultato di un'ampia convergenza.

ORELLI VASSERE C., INTERVENTO A NOME DEL GRUPPO PS - L'Amministrazione pubblica cantonale dà lavoro a migliaia di persone, eroga prestazioni e servizi importanti e diversificati, è una struttura articolata e complessa che genera rapporti e scambi di varia natura, e costituisce certamente un delicato punto di congiunzione tra Stato e cittadino. Non è evidentemente un caso, da questo punto di vista, e nemmeno d'altronde una specificità ticinese, che spesso essa venga fatta oggetto di denunce di inefficienza e inefficacia: in qualche caso con qualche fondamento, ma troppo spesso sulla base di un luogo comune indifferenziato e gratuito, che fa evidentemente torto a chi compie con coscienza, ed è evidentemente la maggioranza di chi vi lavora, il proprio dovere. La riforma del complesso quadro legislativo che regola questo articolato e delicato meccanismo è dunque operazione di per sé non semplice, intanto perché è tutt'altro che scontato operare un'adeguata ponderazione degli interessi e degli equilibri in gioco. La difficoltà di questa operazione la si è potuta misurare molto bene, quando un primo tentativo di riforma della LORD, più volte evocato in quest'aula, è stato dapprima oggetto di forti contrapposizioni tra le forze politiche e poi respinto dalla volontà popolare, che ha saputo cogliere, nel disequilibrio che si veniva a creare con l'introduzione del salario al merito, il punto debole di quella revisione.

La storia è nota: nel novembre 2010 non venne accolta dal voto popolare la proposta votata da questo Gran Consiglio nel giugno del 2010, che con un irrigidimento, invero poco lungimirante, non aveva voluto disgiungere in due decreti distinti una riforma di legge sostanzialmente condivisa e su cui vi era un consenso generalizzato da una modifica fortemente controversa, quella della legge stipendi. Immediatamente a seguito di quel voto popolare, il mio partito ha presentato un'iniziativa elaborata per chiedere l'adozione in tempi brevi della LORD, accolta dal Gran Consiglio, ma emendata dalla riforma della LStip appena bocciata. Il testo che votiamo oggi è figlio di quel processo, e ha, accanto ai pregi di cui diremo in seguito, almeno due limiti che derivano da questa sua particolare genesi. Il primo, ed è il più evidente, è che la riforma della legge sull'ordinamento del personale dello Stato e dei docenti non è oggi accompagnata da una pure opportuna revisione della legge stipendi – una legge, giova ricordarlo, che risale a quasi 60 anni fa – e una modifica della classificazione delle funzioni. La revisione della legge stipendi è annunciata nelle Linee direttive, ma forzatamente si snoderà su tempi medio-lunghi: una sfasatura con l'insieme normativo che invece voteremo oggi non positiva, e che avrebbe probabilmente avuto esiti diversi se le questioni in gioco fossero state valutate a suo tempo con maggiore equilibrio e misura.

La seconda conseguenza, forse meno vistosa ma a nostro avviso non meno importante, è

che la centralità assunta dalla questione dell'introduzione di un sistema retributivo legato al merito ha di fatto allora impedito un dibattito approfondito sui punti nodali di una vera riforma della legge che regola il rapporto tra lo Stato, in qualità di rappresentante dei cittadini, e la sua Amministrazione pubblica. Un dibattito di fondo, dicevo, che toccasse cioè il significato culturale, prima ancora che pragmatico di una tale riforma, e che è purtroppo carente anche nella riproposizione di oggi del tema, forse perché si è ritenuto, a torto, che la questione sia stata esaustivamente affrontata in quella prima occasione. E invece sarebbe stato molto utile e interessante chiedersi, prima ancora di entrare nel merito delle singole modifiche proposte, quale cultura del lavoro nella pubblica Amministrazione si vuole promuovere nel Ticino del nuovo millennio; quali devono dunque essere i suoi valori fondanti, e quali possono essere i correttivi da porre a certi limiti e difetti endemici della nostra Amministrazione (in un breve e non esaustivo elenco esemplificativo: il permanere di nomine per cooptazione ed episodi di clientelismo, una discrezionalità troppo ampia nell'elargizione di gratifiche, permessa da una norma di regolamento che andrebbe quantomeno espunta da quella posizione e, per finire, un non sufficiente primato del criterio della competenza come criterio primo per la valorizzazione del personale).

Un'occasione dunque in parte mancata, perché certo non è stata positiva nemmeno l'affrettata e, in qualche caso lacunosa, liquidazione di un buon numero di atti parlamentari che pure potevano, insieme alla LORD, stimolare la riflessione su alcuni temi di fondo, quali la priorità da dare alle competenze professionali e personali nelle assunzioni (vedi la mozione del 2007 di Raoul Ghisletta, *Taglio al clientelismo e alle raccomandazioni nelle assunzioni pubbliche*), le assunzioni di personale attraverso la formula del mandato (un tema importante, sollevato da un'iniziativa di Graziano Pestoni, discusso nella Commissione della gestione e delle finanze nel lontano 2003, ripreso nel 2006 e poi scomparso nel nulla), o una migliore risposta alle problematiche del mobbing. Malgrado questo limite, la modifica della LORD proposta dal Consiglio di Stato contiene numerosi aspetti positivi, molti dei quali sono frutto del lavoro di correzione, limatura e precisazione svolto nella precedente legislatura dalla Commissione della gestione e delle finanze e dal Parlamento di allora. Permettetemi di citarne uno solo, di cui io stessa sono stata promotrice, avendo al proposito presentato un emendamento accolto dalla Commissione della gestione e poi dal plenum, ovvero la parificazione del congedo per adozione al congedo maternità. Essa, pur riguardando un numero limitato di persone, costituisce a mio avviso un importante segnale di modernizzazione nell'Amministrazione pubblica, ma anche nella mentalità.

Certo ci sono molti altri e importanti passi avanti positivi in questa legge, a partire dall'introduzione della direzione per obiettivi realizzativi e oggettivamente misurabili, anche in termini comparativi con enti terzi, e il ripristino in forma sistematica e vincolante della valutazione delle prestazioni individuali attraverso colloqui regolari tra i collaboratori e i funzionari dirigenti. Come a suo tempo il mio gruppo aveva già sottolineato, sono questi elementi centrali che, in concorso con altri strumenti (quali la formazione continua, la messa in luce dell'autonomia e della responsabilità individuale degli impiegati, la mobilità professionale, il primato delle competenze professionali e personali nell'attribuzione dei ruoli e delle funzioni) che pure devono essere valorizzati, possono dare nuovi stimoli e nuovi risultati al lavoro dell'Amministrazione. Altri aspetti positivi sono, ad esempio, lo sforzo di incentivare la mobilità interna, essenziale per un uso più razionale delle risorse a disposizione, ma anche per mantenere a livelli adeguati, se non elevati, la motivazione e la soddisfazione nei collaboratori.

Per questa ragione, oltre che per un essenziale e ovvio, e pertanto spero acquisito,

rispetto attivo del concetto chiave delle pari opportunità, il mio gruppo saluta con favore la valorizzazione data al lavoro a tempo parziale, un tema di importanza centrale e che non deve essere reso privo di effetti con limitazioni artificiali: per questo motivo, ma svilupperò in seguito il tema, presenteremo un emendamento sia all'art 1b sia all'art. 10, dove, nella formulazione voluta dalla maggioranza della Commissione della gestione e delle finanze, questa conquista importante viene appunto indebolita. Altrettanto positiva, e sempre nella direzione delle pari opportunità, è lo sforzo per l'integrazione delle persone disabili e con problemi sociali, anche se va purtroppo rilevato che la loro percentuale del 1% circa rispetto all'insieme delle persone occupate è ancora molto, troppo, bassa. Positiva è poi l'accresciuta responsabilizzazione del funzionario dirigente, cui si chiede di assolvere compiti certo non semplici, quali l'implementazione di una direzione per obiettivi e la valutazione dei dipendenti. Compiti per i quali chi assume incarichi di responsabilità dovrà essere formato, ma dovrà soprattutto disporre in partenza di competenze oggettive e comprovate: lo ribadisco di nuovo, necessariamente prevalenti su qualsiasi, dico qualsiasi altra logica selezionatrice, purtroppo ancora diffusa.

In conclusione, il mio gruppo approva le modifiche proposte, condividendone le intenzioni e le finalità, a eccezione di alcuni aspetti puntuali e specifici su cui proponiamo alcuni emendamenti che presenteremo in seguito.

PINOJA G., INTERVENTO A NOME DEL GRUPPO UDC - Nel luglio del 2009, il Governo aveva presentato un messaggio molto importante che concerneva la revisione parziale della LORD e della legge sugli stipendi. Non voglio ora tornare su ciò che avevamo molto attentamente fatto allora. Dopo la bocciatura popolare, ecco che immediatamente, spinti soprattutto da una sinistra scontenta, siamo tornati sul tema, e rieccoci quindi a parlare di LORD, ma questa volta non andremo a toccare la legge degli stipendi.

Come dicevo, non ritornerò su tutti i punti che le due riforme prevedevano, chi mi ha preceduto l'ha in parte già fatto, e comunque nell'allora rapporto di maggioranza dei colleghi Regazzi e Mellini si possono trovare sinteticamente espresse tutte le modifiche. Ciò che per me e il mio gruppo era importante era la complementarietà che le due riforme richiama, «*in un'ottica – e cito – di promozione e sviluppo delle risorse umane e della valorizzazione delle competenze e della qualità del lavoro prestato dall'Amministrazione cantonale, basato su un miglior spirito d'iniziativa, una maggior flessibilità individuale organizzata, maggiori efficacia ed efficienza*». Queste due riforme dovevano fornire allo Stato uno strumento in grado promuovere all'interno dell'Amministrazione una nuova cultura aziendale e gestionale, modernizzandone il funzionamento e migliorando il servizio al cittadino.

Tutto questo purtroppo non l'avremo, visto che l'intera tematica legata alla legge sugli stipendi è stata tagliata. Come dice il messaggio, nell'intento di non perdere un'opportunità dei cambiamenti all'ordinamento dei dipendenti pubblici che vadano a favore dei dipendenti e a favore di una rinnovata cultura organizzativa, il Governo, suo malgrado, ha dovuto sottoporci questa soluzione monca. Una soluzione, è vero, con cambiamenti anche importanti, tra i quali vogliamo segnalare l'inserimento del concetto della fissazione di obiettivi al dipendente e la conseguente valutazione del grado di raggiungimento degli stessi. Peccato che questa valutazione perda molto della sua incisività, visto che non sarà assolutamente collegata a dei parametri finanziari diretti. Quindi, in poche parole, creeremo molto lavoro ai responsabili delle divisioni, delle sezioni ed ai responsabili che dovranno fissare gli obiettivi, con il forte dubbio da parte nostra sulla perfetta riuscita dell'operazione.

Per concludere, ci troviamo davanti ad una piccola riforma, a nostro modo di vedere incompleta. Tuttavia ci rimettiamo alla volontà popolare, e ci mancherebbe altro, consci di ottenere però un risultato positivo solo a metà. Accettiamo naturalmente le modifiche proposte, visto anche che le avevamo sostenute in occasione della precedente approvazione in Parlamento, riservandoci di apportare o meno il nostro sostegno ai vari emendamenti che ci verranno proposti.

SADIS L., DIRETTRICE DEL DIPARTIMENTO DELLE FINANZE E DELL'ECONOMIA - Approda oggi in Parlamento una proposta di revisione della legge che regola il rapporto di impiego con i dipendenti pubblici, una modifica originariamente prevista congiuntamente a una revisione della legge sugli stipendi. Si trattava di una proposta del Governo del 2009, ampiamente valutata e migliorata dal Parlamento nel 2010 e successivamente, nel novembre di quell'anno, rifiutata dai cittadini in votazione popolare. Durante i lavori parlamentari, così come durante la campagna referendaria, era emerso, e del resto oggi è stato ribadito, che l'aspetto controverso verteva sull'introduzione di un sistema retributivo più strettamente legato alla prestazione lavorativa, e quindi al merito, del dipendente. Attraverso il messaggio sottoposto all'esame della Commissione della gestione e delle finanze, il Consiglio di Stato ha dunque proposto l'adozione di modifiche alla LORD che non hanno dato adito a particolari opposizioni in passato, e sulle quali, grazie anche alla disponibilità del Parlamento, si è sviluppato un dibattito costruttivo. L'approfondito lavoro commissionale ha portato ad alcune precisazioni rispetto al progetto di legge approvato dal Legislativo nel 2010, con un accento particolare sulla gestione per obiettivi. Le Linee direttive per la legislatura corrente, come qualcuno ha ricordato, riportano l'intento del Consiglio di Stato di farsi promotore di una politica del personale più attiva e attenta, un'impostazione più vivace, alla quale la modifica di legge in oggetto può certamente contribuire. L'hanno sottolineato i deputati Caprara e Foletti: si tratta di un primo passo sulla via di un processo di rinnovamento, lungo e impegnativo, che va intrapreso con continuità e coerenza, per superare una politica del personale che accusa una certa immobilità da circa un ventennio.

A costo di ripetere cose già dette, e verosimilmente scritte, in passato desidero sottolineare come il Consiglio di Stato voglia dare una rinnovata impronta alla politica del personale del Cantone in ogni fase del rapporto con i propri collaboratori: proseguire nel miglioramento dei processi di selezione e assunzione del personale, vegliando a che ciò avvenga in base alle competenze personali e professionali dei candidati; introdurre la gestione per obiettivi a tutti i livelli, per avere collaboratori consapevoli dei compiti che sono chiamati a svolgere e dei risultati che dovrebbero riuscire a produrre, facendo leva sul valore aggiunto da loro fornito allo sviluppo dell'insieme del servizio pubblico; valorizzare il lavoro dei collaboratori fornendo loro maggiori opportunità di dialogo con i loro funzionari dirigenti, aspetto questo purtroppo in alcuni casi ampiamente negletto; far leva sui loro punti di forza, così da consentirgli di esprimersi al meglio nelle proprie competenze e potenzialità; focalizzare l'azione di tutte le componenti dell'organizzazione sui temi prioritari, definiti nei programmi di legislatura, così come nelle decisioni del Gran Consiglio; estendere e consolidare l'abitudine, già presente in alcune unità, di effettuare dei colloqui annuali di valutazione dei risultati ottenuti, in modo tale da recuperare una capacità di ascolto, troppo spesso messa in secondo piano; favorire l'insorgere di idee innovative e la messa in rete delle diverse competenze e professionalità nell'ambito dell'Amministrazione, superando possibilmente steccati dipartimentali. Sappiamo come tutti questi intendimenti necessitino di un certo tempo per la loro messa in atto: non si

tratta solo di una riforma formale, ma della ripresa di un percorso di cambiamento profondo, di approccio culturale, rispetto al modo di lavorare della e nella Amministrazione cantonale.

Mi preme tuttavia sottolineare che la decisione popolare del novembre 2010 non ha arrestato l'attività del Governo in materia di politica del personale, che è invece proseguita concentrandosi su alcuni aspetti concreti, specifici e condivisi. Dando seguito alle richieste dei funzionari dirigenti, è stata ad esempio allestita e resa disponibile una guida per le assunzioni, volta a fornire indicazioni specifiche e definire regole di approccio gestionali in quel ambito. La questione del rafforzamento e dello sviluppo di una formazione specifica dei funzionari dirigenti è stata del resto al centro del dibattito che abbiamo avuto in questi anni. E posso segnalare che, grazie al coinvolgimento di circa il 60% dei funzionari dirigenti, è stata conclusa l'analisi dei loro bisogni formativi che sarà a breve sottoposta al Consiglio di Stato. Un altro aspetto essenziale riguarda la gestione per obiettivi, in ordine alla quale si sta portando avanti una sperimentazione estesa su diversi servizi, con caratteristiche diverse tra loro, il cui scopo finale è quello di abituare sempre più i collaboratori dell'Amministrazione a sviluppare queste modalità di impostazione del proprio lavoro. Anche i neo-assunti meritano attenzioni particolari, per far sì che la loro entrata in servizio avvenga con le migliori premesse possibili: proprio per questo, è stata ultimata la preparazione di un nuovo programma di formazione specificatamente dedicata ai nuovi collaboratori.

In tutto ciò, resta naturalmente aperta la questione concernente la politica salariale. Molti di coloro che sono intervenuti, compresa chi vi parla, condivide l'idea per cui una gestione per obiettivi non si esaurisce unicamente in strumenti di politica salariale, ma certamente anche l'aspetto retributivo è elemento che partecipa in modo importante alla valorizzazione dell'impegno dei collaboratori. La caduta in votazione popolare del disegno di modifica della legge sugli stipendi ha lasciato comunque irrisolto il problema di una scala stipendi che mostra chiari segni di obsolescenza e dà poche possibilità al Consiglio di Stato di operare scelte di politica del personale salariale. Nel messaggio in oggetto, con il quale il Governo ha deciso di presentare le modifiche della LORD, così come definite dal Gran Consiglio e che non erano state oggetto di contrasto referendario, si accenna a tale problema, ribadendo che resta ferma la necessità di dotarsi di un sistema salariale equo e fondato su una valutazione analitica delle funzioni. Michele Foletti l'ha ricordato: vi è stato negli anni un proliferare di funzioni diverse, sulla base di esigenze puntuali ed empiriche, che ora occorre riordinare, semplificando e recuperando una visione sistemica. Venuta meno la proposta di legge nel 2010, la nuova struttura della scala stipendi deve però tener conto della volontà di mantenere l'aumento automatico delle retribuzioni, il che significa progettare un nuovo modello, al quale si sta attualmente lavorando mediante delle simulazioni, atto ad essere condiviso dal collegio governativo, dalle parti sociali e infine dal Parlamento.

Brevemente, prima di concludere, un'ultima puntualizzazione rispetto all'intervento del deputato Caprara, il quale ha definito "perlomeno scarsamente precisa" una risposta inviata dal Consiglio di Stato alla Commissione speciale scolastica proprio in relazione alla questione della formazione dei funzionari, e in particolare dei quadri dirigenti. Ho sotto gli occhi quello scritto, e devo dire che non mi sembra affatto così vago: si tratta in pratica di una valutazione delle esperienze condotte sinora con due tipi di master in pubblica amministrazione, dalla quale è emerso che non erano del tutto confacenti alle esigenze dell'Amministrazione cantonale. Tuttavia, sia con l'USI che con la SUPSI, stiamo lavorando, e intendiamo continuare a lavorare, allo scopo di sviluppare un percorso formativo più aderente ai nostri bisogni, e quindi anche più attrattivo agli occhi degli stessi

nostri collaboratori.

Per concludere, ribadisco in estrema sintesi che il Consiglio di Stato auspica l'adozione da parte del Gran Consiglio del disegno di revisione della LORD in oggetto, allo scopo di dare uno stimolo vero e concreto alla politica del personale, rimasta, come dicevo, per troppo tempo ferma a logiche certamente valide negli anni Novanta ma che necessitano oggi di un aggiornamento.

VITTA C., RELATORE - Come già espresso nel rapporto condiviso dalla Commissione della gestione e delle finanze oggi dovrebbe giungere a conclusione una prima revisione del sistema normativo dei dipendenti pubblici cantonali e dei docenti comunali. A questa conclusione si arriva dopo un iter abbastanza tormentato, passato attraverso anche l'esame popolare, che ha bocciato il precedente progetto di riforma complessiva della funzione pubblica cantonale e dei docenti comunali, e ha imposto una versione meno ambiziosa, slegata dagli aspetti retributivi. Su quest'ultimo aspetto mi permetterò in seguito di tornare. Nel mio intervento non intendo ripercorrere punto per punto quanto la Sottocommissione, appositamente costituita per l'esame del disegno di modifica legislativa, e in seguito la Commissione hanno dibattuto, valutato e infine proposto all'approvazione del plenum. Penso che il messaggio e il rapporto commissionale diano già tutte le indicazioni necessarie per poter decidere con sufficiente conoscenza di causa. Intendo invece impostare l'intervento su tre assi: l'approccio, dettato dalle circostanze, al progetto di revisione; l'esigenza di uno sviluppo concreto di alcune enunciazioni di principio; e, infine, le riforme che restano da compiere in materia.

Per quel che riguarda il primo asse, l'approccio al progetto di revisione, esso è dettato evidentemente da quanto ha preceduto il licenziamento del messaggio e del disegno di modifica legislativa che oggi esaminiamo. Infatti, come è stato ripetutamente evidenziato anche nel rapporto, non si può fare astrazione, se vogliamo davvero rispettare la volontà dei cittadini, dal voto popolare che c'è stato in materia e dall'oggetto del contendere che ha appunto portato a questo voto popolare. Infatti, non è tanto la revisione della LORD che era nel mirino del referendum, bensì un suo unico articolo collegato alla revisione della legge sugli stipendi e alla revisione di quest'ultima, che rispettivamente introducevano e regolamentavano la retribuzione secondo il merito. Per il resto, la proposta avanzata in prima battuta della revisione della LORD poteva dirsi ampiamente condivisa, non solo a livello politico, ma anche a livello delle organizzazioni del personale. Condivisione, quest'ultima, che non è da sottovalutare, se crediamo veramente a un sistema economico, quello svizzero, basato sulla contrattazione delle parti sociali, che ovviamente non deve valere solo nel settore privato, ma deve valere anche in quello pubblico, fatte salve ovviamente le differenze giuridiche.

Pertanto bene ha fatto, anche a parere della Commissione, il Consiglio di Stato a riproporre un testo di legge già ampiamente condiviso, espellendovi ovviamente l'articolo contestato sul principio della retribuzione al merito, e apportando le poche modifiche dettate dalle contingenze occorse nel frattempo. La Sottocommissione prima e la Commissione poi hanno seguito ampiamente questo approccio misurato alla questione, al massimo intervenendo con i pochi ritocchi proposti in sede di esame dalla Sottocommissione, e cercando di valorizzare quanto poteva essere condiviso dall'iniziativa parlamentare di Manuele Bertoli e Raoul Ghisletta, ripresa da Chiara Orelli Vassere denominata *Per la riforma della LORD condivisa dal Gran Consiglio*. Laddove non vi è stata convergenza, il PS ha annunciato possibili emendamenti da discutere e votare nel plenum del Gran Consiglio. In conclusione, la Commissione ha ritenuto, e ritiene, che non

sia il caso di rimettere troppo in discussione quanto sembra essere ampiamente condiviso dentro e fuori il Parlamento e propone pertanto al plenum di confermare l'approccio di prudenza sin qui adottato.

Per quel che riguarda il secondo asse, quello dell'esigenza di passare a uno sviluppo concreto di alcune enunciazioni di principio formulate nel testo di legge, mi permetto di indicarne almeno una. Mi riferisco alla promozione della mobilità interna. L'art. 6 cpv. 1 del disegno di legge recita che «*il Consiglio di Stato promuove la mobilità interna tenendo conto delle esigenze del personale e di quelle di servizio*». L'impressione che si ricava, gettando un occhio dietro le quinte dell'Amministrazione, è che qui ci sia ancora molto da fare, benché una disposizione che promuova la mobilità interna già ci sia nella LORD in vigore allo stesso art. 6. La mobilità da promuovere potrebbe, ad esempio, essere anche solo di carattere temporaneo. Quante volte si coglie in un servizio dello Stato un'attività frenetica in corrispondenza di qualche scadenza stagionale o annuale, allo stesso tempo in cui magari in un servizio poco distante si è in una fase di tranquillità perché la punta annuale o stagionale di lavoro si è già esaurita, ma nessuno si sposta o è spostato temporaneamente da un servizio all'altro. Sarebbe interessante sapere in quanti servizi è operante formalmente e regolarmente uno scambio temporaneo di personale proprio per equilibrare le punte di lavoro di un servizio con la fase di minore occupazione in un altro. Se vogliamo dunque che l'articolo 6 non resti un enunciato vuoto di contenuti concreti, occorre uno sforzo di cambiamento di mentalità, da parte di tutti, collaboratori e funzionari dirigenti, che apra a una vera e sistematica collaborazione interna o ai passaggi interni, evitando, per esempio, che un nominato a una nuova funzione interna sia trattenuto per mesi in quella vecchia, con la giustificazione dell'esigenza di chiudere i suoi dossier. Ci vuole sicuramente, per la promozione della mobilità interna, anche qualche modifica strutturale, cominciando dalla semplificazione dell'ordinamento, oggi spezzettato in una miriade di funzioni che rendono difficoltosi gli spostamenti orizzontali anche solo in maniera temporanea, per tacere ovviamente di quelli definitivi.

Vengo ora al terzo asse del mio intervento, quello delle riforme ancora da compiere nell'ambito dello strumentario normativo dei dipendenti. Una di queste riforme, inutile nascondere, è quella delle norme retributive per i dipendenti, e ne fa cenno anche il rapporto della Commissione della gestione e delle finanze. So benissimo che il discorso della retribuzione dei dipendenti dello Stato è sempre materia delicata. Ebbene, il discorso su una valutazione degli stipendi dei dipendenti pubblici deve essere fatto, non fosse altro che per sistemare internamente alcune disparità di trattamento tra un servizio e l'altro, con differenze anche di più classi per la stessa denominazione della funzione. Differenze magari per niente giustificate dall'evoluzione dei compiti, delle competenze e delle responsabilità, magari addirittura in senso positivo da chi è oggi pagato meno e in senso negativo da chi oggi è pagato di più. D'altra parte, dopo venti anni dall'ultima classificazione dei dipendenti del Cantone, si può facilmente immaginare che all'interno di ogni funzione, sia di semplice collaboratore sia di funzionario dirigente, ci sia stata un'importante evoluzione. L'aggancio, in questa circostanza, allo stipendio dei docenti è inevitabile.

Ritengo pertanto che a una riorganizzazione profonda del sistema di classificazione si debba por mano, nel senso di una semplificazione importante, che riduca il numero delle funzioni e delle classi di stipendio. E forse, per non ricominciare dallo stipendio al merito, si potrebbe cominciare a ipotizzare perlomeno scatti d'anzianità annuali differenziati, come fa la Confederazione. Oggi, il Cantone conosce solo o lo scatto intero o il niente. Tra i due ci potrebbe essere appunto lo scatto annuale differenziato, per esempio, su tre livelli, come è applicato sul piano federale, senza problemi per decine di migliaia di dipendenti

federali. Ma lascio questi che vogliono essere semplici spunti per facilitare intese e non raccomandazioni a chi sta lavorando al problema.

Prima di concludere vorrei spendere due parole sul tema della clausola dei doppi redditi, in effetti, a conclusione dei lavori della nostra Commissione, è giunta la sentenza del TRAM sul ricorso in materia. Ebbene, d'accordo con il Consiglio di Stato, è stato deciso di non trattare la questione nell'ambito della presente riforma, tuttavia è bene prendere atto che, come ha precisato lo stesso Consiglio di Stato all'indirizzo della Commissione, accanto ai requisiti stabiliti dalla legge e dal bando di concorso, la clausola del doppio reddito può perfettamente costituire un elemento di valutazione, al pari di altri, di cui l'autorità di nomina dispone nell'ambito del vasto potere di apprezzamento che le compete. Il che implica una non necessità di modifica legislativa.

In conclusione, ringraziando tutti i colleghi della Sottocommissione per il lavoro svolto, invito il Parlamento a voler approvare il disegno di legge con le modifiche apportate dalla Commissione.

*La discussione di entrata in materia è dichiarata chiusa.*

*Messa ai voti, l'entrata in materia è accolta con 63 voti favorevoli, 1 contrario e 2 astensioni.*

*È aperta la discussione sui singoli articoli del disegno di legge annesso al rapporto commissionale.*

***Sono menzionati a verbale solo gli articoli oggetto di discussione o di proposte di modifica.***

#### **Articolo 1b (nuovo), lett. a) e lett. g)**

- Emendamento di Chiara Orelli Vassere, Pelin Kandemir Bordoli e Saverio Lurati per il gruppo socialista

*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, **con l'ausilio di indicatori di funzionamento e sulla base di priorità definite dal Consiglio di Stato e dai Dipartimenti;***

*g) favorisce, ~~laddove possibile,~~ l'impiego a tempo parziale.*

**ORELLI VASSERE C.** - Proponiamo la modifica di due lettere dell'art. 1b che, unitamente all'1c, fissa le basi per definire la nuova politica del personale presso l'Amministrazione. La modifica alla lett. a) colma una lacuna del testo varato dalla Commissione, nel senso che, laddove si enuncia una politica del personale fondata sul conseguimento di obiettivi collettivi e individuali, occorre pure dire in modo esplicito chi definisce gli obiettivi e le priorità, ovvero il Consiglio di Stato e i Dipartimenti. Riteniamo sia inoltre necessario ricordare come siano utili indicatori di funzionamento, strumenti di monitoraggio, per

seguire l'andamento dell'Amministrazione, anche nel suo processo di risposta a una riforma che, per diversi aspetti, è impegnativa e complessa.

L'emendamento alla lett. g) tocca invece una questione centrale e qualificante della revisione in discussione, quella del lavoro a tempo parziale. In breve, chiediamo di tornare alla formulazione originale proposta dal messaggio, senza l'aggiunta di "laddove possibile", che appare superflua, in quanto nel verbo favorire è già implicato in ampia misura il concetto di possibilità, voluto da chi ha proposto la correzione. In sostanza l'Amministrazione pubblica favorisce, e non impone, il tempo parziale, lasciando libertà di decidere se, e in quale percentuale, una determinata funzione possa essere svolta secondo tale modalità. A tal proposito, ricordo l'eloquente e inequivoco art. 10 cpv. 2 dello stesso disegno di legge.

Quanto al valore del tempo parziale, mi permetto di citare una riflessione di un'esperta, che vale anche per le questioni delle percentuali minime di impiego per le funzioni direttive, di cui discuteremo in seguito, laddove ricorda come *«vi sia ancora una diffusa cultura della presenza, nel senso che si crede che i migliori collaboratori siano coloro che arrivano per primi e che spengono la luce per ultimi. L'obiettivo dovrebbe invece essere quello di sviluppare forme ed organizzazioni del lavoro che favoriscono un lavoro orientato al rendimento e agli obiettivi. Quel che conta sono i risultati e l'utilizzazione efficace del tempo di lavoro e non il tempo legato alla presenza»*.

VITTA C., RELATORE - Vorrei informare i colleghi che questo, come tutti i seguenti emendamenti, sono stati discussi in sede di Sottocommissione, la cui maggioranza ha deciso di non approvarli, pur concordando con il rappresentante del PS per una loro presentazione al plenum sottoforma di emendamenti. La maggioranza della Sottocommissione propone quindi di respingere tutti gli emendamenti che saranno successivamente discussi. Nel merito della proposta di modifica riguardante la lett. a) è stato ritenuto più corretto lasciare al Consiglio di Stato e ai vari Dipartimenti la decisione in ordine al metodo e agli strumenti necessari al raggiungimento degli obiettivi fissati, mentre per quanto riguarda la lett. g) è stato approvato un emendamento del collega Foletti, che con l'aggiunta ricordata intendeva sottolineare l'opportunità di dare priorità alle esigenze del servizio rispetto alla possibilità di mettere in atto forme di lavoro parziale.

MAGGI F. - Il gruppo dei Verdi voterà a favore di entrambe le proposte di modifica.

JELMINI L. - Trovo appropriata soprattutto la proposta di modifica della lett. g): ritenendo opportuno che si insista sul tempo parziale, come modalità, soprattutto futura, del lavoro nell'ambito dell'Amministrazione, considero in effetti più incisiva la formulazione originariamente prevista dal testo governativo.

FOLETTI M. - L'art. 1b stabilisce gli obiettivi, lasciando all'art. 10 la normazione più precisa del lavoro a tempo parziale, ed è proprio per questo motivo che ritengo opportuno precisare in quell'ambito che non si tratta di favorire in maniera indiscriminata il tempo parziale, bensì di favorirlo, ritenute, in primo luogo, come ha ben ricordato il collega Vitta, le esigenze dell'Amministrazione, che sono anche le esigenze dei cittadini che con questa hanno a che fare.

Messo ai voti, l'emendamento concernente la lettera a) è respinto con 26 voti favorevoli 36 contrari e 4 astensioni.

Messo ai voti, l'emendamento concernente la lettera g) è respinto con 29 voti favorevoli 32 contrari e 6 astensioni.

### **Articolo 1c (nuovo) cpv. 1**

- Emendamento di Chiara Orelli Vassere, Pelin Kandemir Bordoli e Saverio Lurati per il gruppo socialista

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

ORELLI VASSERE C. - Il concetto, che vogliamo introdurre con questa proposta emendativa, di "principio di legalità" contempla, a nostro avviso, il principio di economicità, per il quale il riferimento primo è l'art. 4 della legge sulla gestione e sul controllo finanziario dello Stato. Che lo Stato utilizzi con responsabilità le risorse finanziarie per la politica del personale è ovviamente condivisibile e auspicabile, ed è del tutto garantito dall'introduzione dell'evocato concetto del "principio di legalità", ma anche dalla frase immediatamente successiva, che riprende testualmente l'art. 4 della legge sul personale federale. L'articolo così come proposto dalla Commissione della gestione e delle finanze apre, invece, a nostro avviso, a un rischio forte, da scongiurare con nettezza, ovvero che, ogniquale volta si presenteranno emergenze finanziarie, ed è un'eventualità tutt'altro che remota, si butti all'aria la politica del personale in nome del risparmio: un'ipotesi per noi non accettabile, e certamente non condivisa dalla grande maggioranza del personale dell'Amministrazione pubblica, la quale, giova ricordarlo, ha già subito, e subisce, ampie misure restrittive di risparmio, e che davvero difficilmente potrebbe sopportarne altre, tanto più inopportune se davvero si intende mantenere attrattiva e concorrenziale la possibilità di lavoro nella stessa Amministrazione per personale valido e qualificato.

JELMINI L. - Appoggerò questo emendamento e mi auguro che tutti coloro che hanno parlato di meritocrazia facciano lo stesso: l'eccesso di vincoli finanziari finisce in effetti per far fallire ogni tipo di incentivazione.

SADIS L., DIRETTRICE DEL DIPARTIMENTO DELLE FINANZE E DELL'ECONOMIA - L'emendamento solleva due questioni che meritano qualche osservazione. La questione del principio di legalità, innanzitutto: tale principio è richiamato già nell'art. 1a, laddove si fa riferimento alla Costituzione e a norme di legge che garantiscono una copertura di per sé ancora più ampia, ed appare quindi pleonastico riproporlo in questa sede. In seconda

battuta, c'è la questione retributiva del personale, che non può essere svincolata dal problema strettamente legato delle risorse disponibili degli enti pubblici: chiedo dunque che tale richiamo venga confermato, ritenuto che tale aspetto "quantitativo" non è in contraddizione con una più attenta e positiva politica del personale dal profilo qualitativo che si potrà, mi auguro, intraprendere in futuro.

VITTA C., RELATORE - La maggioranza della Commissione condivide quanto esposto ora dalla Consigliera di Stato, mi limiterò dunque a ribadire che effettivamente anche la politica del personale non può fare astrazione delle disponibilità finanziarie di uno Stato, che deve poter pianificare in funzione delle risorse a disposizione: sarebbe pericoloso e anche controproducente per lo stesso personale che si troverebbe in balia degli eventi.

*Messo ai voti, l'emendamento è respinto con 24 voti favorevoli, 41 contrari e 3 astensioni.*

### **Articolo 10 cpv. 3**

- Emendamento di Chiara Orelli Vassere, Pelin Kandemir Bordoli e Saverio Lurati per il gruppo socialista

*<sup>3</sup>Il grado di occupazione minimo per occupare una funzione dirigente è **del 50% se le esigenze dell'Amministrazione lo consentono. Quando l'ufficio richiede una presenza con percentuali superiori o a tempo pieno è possibile ricorrere al job-sharing o top-sharing.***

ORELLI VASSERE C. - L'emendamento riprende l'identica proposta già avanzata nel 2010 in occasione dell'ultima discussione concernente la LORD, che a sua volta riprendeva un testo del gruppo PPD di allora. Con questa si intende valorizzare il tempo parziale, anche nelle funzioni dirigenziali, laddove le esigenze dell'ufficio lo consentano, promuovendo, in questi termini, un migliore equilibrio tra la vita professionale e quella familiare, soprattutto per le donne, sostenere l'adozione anche in Ticino di nuove forme di lavoro sperimentate da tempo in altre realtà pubbliche e private con risultati positivi e soprattutto produttivi.

Ricordo ancora, come già avevo fatto allora, che il Consiglio federale nel maggio del 2009 aveva accolto una mozione che incaricava il Governo federale di affrontare le modifiche legislative necessarie per inserire nella sua politica del personale il modello della responsabilità dirigenziale comune. È emerso dalle analisi effettuate in seguito che il job-sharing presenta notevoli vantaggi, malgrado alcune difficoltà organizzative che può comportare. Si tratta in sostanza di permettere di ottenere le conoscenze, le esperienze e il know-how di due persone qualificate. Dal profilo puramente economico, la saggezza generale impone di valorizzare il potenziale insito nella formazione di due persone qualificate, in particolare di donne. È un'assurdità economica per la società non valorizzare una simile risorsa umana dopo averla coltivata. In Svizzera il 60% circa delle donne in età attiva occupa un impiego a tempo parziale. Malgrado i progressi femminili nella formazione scolastica e professionale e l'eccellenza dei loro risultati, il soffitto di vetro che

impedisce alle donne di accedere alle posizioni gerarchicamente superiori nelle aziende private e pubbliche è praticamente invariato rispetto a 20 anni or sono.

Come abbiamo accertato anche nel corso dei lavori della Sottocommissione, le donne sono tuttora sottorappresentate nelle funzioni superiori anche nell'Amministrazione cantonale. Se si tiene conto delle donne che lavorano a tempo parziale, è chiaro che siamo di fronte a delle occasioni mancate soprattutto per loro. Il tempo parziale permette di rimanere professionalmente attive, ma troppo spesso costituisce un limite all'ottenimento di posti interessanti e stimolanti.

JELMINI L. - La proposta veicola effettivamente un messaggio molto chiaro: è inutile continuare a dichiararsi favorevoli al tempo parziale, se non si danno poi concrete possibilità di occupare posti dirigenziali anche con questa modalità di lavoro. Bisogna avere fiducia nella capacità, soprattutto delle donne, di gestire anche al 50% incarichi anche complessi e impegnativi. Sono pertanto favorevole all'emendamento proposto.

MAGGI F. - Siamo fortemente favorevoli all'emendamento, essendo convinti fautori del tempo parziale, che permette una miglior ripartizione delle risorse, di combattere la disoccupazione e di sostenere il volontariato. Invitiamo dunque il Gran Consiglio ad accogliere la proposta di abbassare la soglia al 50% per poter accedere a funzioni dirigenziali, introducendo al contempo la possibilità di ricorrere al job-sharing o al top-sharing.

CAIMI C. L. - Appoggerò la proposta di emendamento riguardante il job-sharing e il top-sharing, in quanto coerente con la nuova situazione caratterizzante il mondo del lavoro, alla quale anche il Ticino deve adeguarsi, come hanno fatto da tempo altri Cantoni e la stessa Confederazione: è una chance che bisogna offrire a chi ha voglia di lavorare, ma deve contestualmente anche occuparsi per esempio della famiglia.

VITTA C., RELATORE - La maggioranza della Commissione invita il Parlamento a respingere l'emendamento, valutando l'80% una percentuale accettabile, ritenute le necessità di carattere dirigenziale, e ritenendo già contenuta nel testo commissionale la possibilità di valutare gradi di occupazione inferiori, laddove sia giustificato. Si tratta però appunto di una possibilità e non della regola, in quanto potremmo per questa via mettere in difficoltà la conduzione di determinati servizi dello Stato.

PEDRAZZINI A. - Provo un certo disagio nel vedere inseriti in una legge cantonale dei termini in inglese: suppongo che esista già la traduzione, ma se così non fosse credo sarebbe opportuno inventarcela noi.

KANDEMIR BORDOLI P. - Sono veramente incomprensibili le resistenze rispetto alla possibilità di estendere il tempo parziale anche a funzioni dirigenti, laddove – va ribadito – le esigenze dell'Amministrazione lo consentono. Una cosa è – mi rivolgo al collega Vitto – fissare la soglia all'80% per poi valutare, altra cosa è stabilire la possibilità di assumere

funzioni dirigenziali a partire dal 50%. Ci sono ormai numerosi studi che dimostrano come il tempo parziale non intacchi l'efficienza nel lavoro e possa perfettamente conciliarsi anche con posizioni di responsabilità. Lo studio *Analisi dei costi e dei benefici economici di una politica aziendale di sostegno alla famiglia*, voluto dal Dipartimento federale dell'economia, riporta, tra gli altri, l'esempio della Novartis, dove 30 donne e 6 uomini con funzioni manageriali lavorano a tempo parziale, con piena soddisfazione da parte dell'azienda. Ci sono poi gruppi bancari, penso ad esempio Raiffeisen, che hanno accettato e prendono in considerazione il lavoro parziale anche per i dirigenti, senza contare piccole imprese, premiate negli ultimi anni, che vanno già in questa direzione. In Parlamento continua invece a sussistere un certo pregiudizio rispetto al lavoro a tempo parziale, dando per scontato, perché è sempre stato così, che per essere un buon dirigente bisogna lavorare al 100%, o al massimo all'80%. Si riscontra anche una forma di pigrizia mentale di ostilità al cambiamento: nessuno afferma che sia facile cambiare, tuttavia, laddove le esigenze dell'Amministrazione lo consentono, si può e si deve cambiare nel senso richiesto dal nostro emendamento. Ed è importante, in questa occasione, per lo Stato poter adottare ed attuare una diversa e moderna politica dell'organizzazione del lavoro nell'ottica delle pari opportunità. Vorrei concludere citando una persona, certo non sospettabile di femminismo esagitato o sindacalismo barricadiero, che in occasione di un convegno ha affermato *«per quanto riguarda il tempo parziale, credo che partire dal 50% non debba costituire un ostacolo alla carriera»*, concludendo che *«si può essere direttori o direttrici generali anche a tempo ridotto»*. Questa persona è Franco Ambrosetti, allora nella sua funzione di presidente della Camera del commercio: possiamo quindi tranquillamente affermare che anche nel privato, anche in Ticino, incomincia a consolidarsi una sensibilità su un tema, rispetto al quale lo Stato deve dare il buon esempio.

SEITZ G. - Ritengo più efficiente e anche più pratico stabilire una soglia dell'80% per poi valutare tempi di impiego minori, se possibile: una figura dirigenziale richiede presenza, affidabilità e flessibilità, e lo dico per esperienza personale con un dipendente. A mio avviso, il testo del disegno di legge è quindi preferibile all'emendamento, che va respinto.

GHISOLFI N. - Mi dispiace per il collega Seitz, ma sono sicura che, se al posto di "un" dirigente avesse assunto "una" dirigente, la sua si sarebbe dimostrata un'esperienza positiva.

ORELLI VASSERE C. - Rispondo innanzitutto al collega Pedrazzini e alla questione della presenza del termine inglese "job-sharing", per segnalare che è già presente nello stesso art. 10 il suo corrispettivo in lingua italiana. Per quanto concerne invece l'intervento del collega Seitz, devo ribadire che nella nostra proposta non c'è nessun obbligo a che un determinato incarico debba essere assunto con un grado di impiego del 50%, bensì si indica la possibilità di farlo, nei limiti delle esigenze del servizio: non c'è insomma nessun vincolo o limitazione, tanto che nella seconda parte della proposta è esplicitato che, quando è richiesta una presenza con percentuali superiori al 50%, è data la possibilità di assumere quella funzione con l'impegno combinato di due persone. Qui sta appunto la novità: in questo modo, ad esempio una donna può assumere una funzione dirigente al 50%, proprio perché c'è un'altra donna o un altro uomo che si rende responsabile dell'altro

50%. Occorre rendersi conto che la soglia dell'80% esclude di fatto le carriere femminili a livello dirigenziale, e per questo si impone un'altra scelta, quella del nostro emendamento.

AGUSTONI M. - Sono contrario all'emendamento così come è stato presentato, perché stabilisce in pratica che, laddove possibile, sia preferibile avere due persone che svolgano una funzione dirigenziale rispetto a una sola. Pone insomma su un piede di uguaglianza, se non proprio di preferenza, il top-sharing e l'impiego a tempo pieno per le funzioni dirigenziali, che invece, a mio avviso, va comunque privilegiato in via di principio.

SADIS L., DIRETTRICE DEL DIPARTIMENTO DELLE FINANZE E DELL'ECONOMIA - Mi sembra appurato che ci sia un consenso generale nel voler concedere alle persone, siano uomini o donne, che desiderano lavorare a tempo parziale di poter accedere anche a funzioni dirigenziali. Oggi la soglia è fissata all'80%, non al 100%, in quanto si ritiene che per determinati incarichi e attività sia opportuno disporre di una figura che svolge il ruolo di punto di riferimento, e che potrebbe creare qualche difficoltà se in quella posizione dovessero esserci due persone. La proposta è ora di abbassare tale soglia al 50%, riservate le esigenze del servizio, impostazione al limite accettabile, ma se a ciò si aggiunge che, se l'ufficio non consente il 50%, allora si ricorre al job-sharing o al top-sharing, la cosa diventa impraticabile, perché in pratica si stabilisce il dovere di andare in quella direzione. Formulata in questo modo, la proposta non è accettabile, in quanto non tiene conto del fatto che vi sono attività che consentono queste forme di lavoro e altre no. Non si tratta di non voler concedere la possibilità a donne, soprattutto, ma anche uomini, che hanno studiato di mettere a disposizione le loro competenze in modo innovativo: si tratta di respingere un automatismo che mal di adatta all'insieme dell'Amministrazione.

VITTA C., RELATORE - Attiro l'attenzione su un ulteriore aspetto negativo della proposta emendativa, ovvero sul potenziale conflitto tra il datore di lavoro, in questo caso il Consiglio di Stato, e un ipotetico dipendente nel definire compatibili o meno con un determinato ufficio il job-sharing piuttosto che il top-sharing. Ribadisco quindi l'invito a respingere l'emendamento.

KANDEMIR BORDOLI P. - Recita il testo dell'emendamento che *«il grado di occupazione minimo per occupare una funzione dirigente è del 50% se le esigenze dell'Amministrazione lo consentono»*. È il primo aspetto della proposta sul quale anche la Consigliera di Stato sembra convenire. Prosegue poi il testo specificando che *«quando l'ufficio richiede una presenza con percentuali superiori o a tempo pieno è possibile ricorrere al job-sharing o top-sharing»*. Ripeto è *«possibile ricorrere al job-sharing o top-sharing»*. Non c'è dunque nessun obbligo, ma la semplice possibilità di scegliere da parte dell'Amministrazione se sì o no ricorrere al job-sharing: nessun vincolo o obbligo. Osservo poi che è abbastanza stucchevole affrontare una discussione di questo tipo nel contesto di un consesso, come quello del Gran Consiglio, dove si contano decine di persone che svolgono più attività istituzionali, associative e societarie garantendo al contempo la propria presenza in ufficio al 100%: se lo può fare il privato, perché il pubblico

non dovrebbe prendere esempio, dimostrando di saper strutturare una moderna politica di organizzazione del lavoro, che concilia le pari opportunità.

MAGGI F. - Sento, a mia volta, il bisogno di intervenire, in quanto non accettabile che venga travisata in questo modo una proposta di emendamento del tutto chiara e precisa nella sua formulazione: nessuno dice che la funzione di dirigente deve essere assunta al 50%, come non c'è scritto da nessuna parte che lo Stato deve ricorrere al job-sharing, si tratta bensì rispettivamente dell'indicazione di una soglia minima e della possibilità di adottare forme di lavoro compartido, lasciando i margini di manovra necessari per assumere di volta in volta la decisione migliore. La verità è che non si vuole ammettere che è possibile favorire l'impiego a tempo parziale, anche a fronte di comprovate esperienze positive sia sul fronte privato che pubblico.

*Messo ai voti, l'emendamento è respinto con 24 voti favorevoli 39 contrari e 2 astensioni.*

#### **Articolo 18a (nuovo)**

- Emendamento di Chiara Orelli Vassere, Pelin Kandemir Bordoli e Saverio Lurati per il gruppo socialista

***<sup>6</sup>In caso di modifica della sede dettata da esigenze di servizio, il Consiglio di Stato può accordare all'impiegato, in casi puntuali e in base a una comprovata necessità, un'indennità per le spese di trasloco.***

ORELLI VASSERE C. - Chiediamo in questo caso di aggiungere un nuovo capoverso, per non abolire una possibilità prevista dall'art. 6 sulla mobilità interna della LORD che verrà varata con il voto di oggi, aggiungendovi per altro i cautelativi e prudenziali criteri dell'eccezionalità della comprovata necessità. Nella discussione del 2010, ma è un tema riemerso anche in questa rinnovata occasione, si era giustamente considerato inopportuno intervenire su singoli diritti acquisiti e prerogative degli impiegati, anche a fronte di un oggettivo, progressivo, e non controbilanciato deterioramento delle condizioni di lavoro dei medesimi. Qui, per ragioni francamente poco comprensibili, si è deciso di levare un diritto, quello al rimborso parziale delle spese di trasloco, in caso di cambiamento di sede di lavoro richiesta dal datore di lavoro, che è poco praticata. Il che fa di per sé cadere l'obiezione vera, sottesa alla richiesta di abrogazione, ovvero che si tratterebbe di un possibile, e verosimilmente praticato, canale di abusi da parte dei dipendenti, per limitare i quali la norma attuale prevede comunque già un rimborso plafonato. Il regolamento dei dipendenti oggi in vigore fissa un massimo di 1'000 franchi di copertura spese a carico del Cantone. Si tratta dunque di mantenere un diritto acquisito con tutte le cautele del caso.

MAGGI F. - Non sosterremo l'emendamento proposto dal gruppo PS, in quanto esistono già strumenti per aiutare i dipendenti che traslocano, come ad esempio la possibilità di avere una giornata di libero. D'altro canto, si vengono a inserire una serie di arbitrarietà, ad esempio nella definizione della "comprovata necessità", che renderebbero aleatoria e

macchinosa l'applicazione della norma. L'emendamento appare insomma superfluo e arbitrario, motivo per cui non lo voteremo.

*Messo ai voti, l'emendamento è respinto con 15 voti favorevoli 44 contrari e 4 astensioni.*

## **Articolo 60**

- Emendamento di Chiara Orelli Vassere, Pelin Kandemir Bordoli e Saverio Lurati per il gruppo socialista

*<sup>5</sup>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. **Analogo diritto è dato al dipendente.***

KANDEMIR BORDOLI P. - Annuncio innanzitutto che ritiriamo l'emendamento<sup>1</sup> all'art. 66, il che, vista l'ora tarda, renderà felice più di un collega. Per quanto riguarda l'art. 60, riteniamo invece che non conferire questo diritto anche al dipendente sia un errore tecnico. Nel diritto privato, per esempio, il dipendente ha diritto di rescindere immediatamente il rapporto di lavoro quando l'ambiente in cui opera danneggia la sua salute o la sua personalità è messa in pericolo. In questi casi gravi, il dipendente che recede il rapporto di impiego non subisce penalità a livello di indennità di disoccupazione. In questo senso, l'art. 60 deve essere a nostro avviso completato con la formula "*analogo diritto è dato al dipendente*".

JELMINI L. - Mi auguro che anche i colleghi più distratti abbiamo afferrato con chiarezza la portata della proposta emendativa, la quale semplicemente conferisce l'opportunità anche al dipendente di agire alla stregua del datore di lavoro.

FOLETTI M. - L'argomento è stato affrontato in sede di Sottocommissione con la partecipazione anche del giurista del Consiglio di Stato, e in quell'ambito sono emerse perplessità riguardo all'interesse che il dipendente possa avere nel rescindere il rapporto di lavoro con effetto immediato rinunciando allo stipendio durante il termine di disdetta. Non bisogna inoltre dimenticare che tale termine può comunque essere concordato tra datore di lavoro e autorità di nomina. Non si vede dunque quale senso abbia conferire questo diritto anche al dipendente.

LURATI S. - La questione è chiara: quando un dipendente è oggetto di pressioni da parte del proprio superiore, pressioni che possono cagionare danni alla sua salute, deve avere

---

<sup>1</sup> L'emendamento proponeva lo stralcio del cpv. 4.

la possibilità, come esiste nel privato, di rescindere immediatamente, su ricetta medica, il rapporto di lavoro.

VITTA C., RELATORE - Come ricordato dal collega Foletti, la proposta è stata approfondita con la collaborazione di Guido Corti, giungendo alla conclusione che è preferibile la formulazione originaria contenuta nel disegno di legge: facciamo quindi fede alle valutazioni del giurista del Consiglio di Stato.

*Messo ai voti, l'emendamento è respinto con 28 voti favorevoli 31 contrari e 4 astensioni.*

*La discussione sui singoli articoli è dichiarata chiusa.*

*Messi ai voti, i singoli articoli e il complesso del disegno di legge annesso al rapporto commissionale sono accolti con 41 voti favorevoli, 4 contrari e 18 astensioni.*

*L'adesione del Consiglio di Stato è recata dalla Direttrice del Dipartimento delle finanze e dell'economia.*

### **3. CHIUSURA DELLA SEDUTA E RINVIO**

*Alle ore 19:25 la seduta è tolta e il Gran Consiglio è riconvocato per mercoledì 18 aprile 2012.*

Per il Gran Consiglio:

Il Presidente, Gianni Guidicelli  
Il Segretario generale, Rodolfo Schnyder