

ANNO 2010/2011

Seduta XIII: mercoledì 23 giugno 2010 - serale

SOMMARIO

1. Revisione parziale della Legge sull'ordinamento degli impiegati dello Stato e dei docenti (LORD) e della Legge sugli stipendi degli impiegati dello Stato e dei docenti (LStip) - *seguito*
 - *Messaggio del 1° settembre 2009 n. 6260*.....
 - *Rapporto di maggioranza dell'8 giugno 2010 n. 6260R1; relatori: Fabio Regazzi e Giovanni Merlini*
 - *Rapporto di minoranza dell'8 giugno 2010 n. 6260R2; relatore: Manuele Bertoli*
2. Presentazione di atti parlamentari
3. Chiusura della seduta e rinvio

PRESIDENZA: Dario Ghisletta, Presidente

Alle ore 16:55 il Presidente dichiara aperta la seduta, presenti 86 deputati.

Sono presenti le signore e i signori deputati:

Arigoni S. - Bacchetta-Cattori - Badasci - Bagutti - Barra - Belloni - Beltraminelli - Beretta Piccoli - Bergonzoli - Bertoli - Bignasca A. - Bignasca B. - Bignasca M. - Bobbià - Boneff - Bonoli - Brivio - Caimi - Calastri - Canal - Canepa - Canevascini - Carobbio - Cavalli - Celio - Chiesa - Corti - Dadò - Dafond - Del Bufalo - De Rosa - Dominé - Duca Widmer - Ducry - Ferrari - Foletti - Franscella - Frapolli - Galusero - Garobbio - Garzoli - Ghisletta D. - Ghisletta R. - Ghisolfi - Gianoni - Gianora - Giudici - Gobbi N. - Gobbi R. - Guidicelli - Gysin - Jelmini - Kandemir Bordoli - Krüsi - Lepori - Lurati - Maggi - Malacrida - Marcozzi - Mariolini - Mellini - Merlini - Moccetti - Orelli Vassere - Orsi - Pagani - Pantani - Paparelli - Pellanda - Pestoni - Pinoja - Poggi - Polli - Quadri - Ramsauer - Ravi - Regazzi - Righinetti - Rizza - Rusconi - Savoia - Solcà - Stojanovic - Viscardi - Vitta - Weber

Si sono scusati per l'assenza:

Bordogna - Martignoni - Pedrazzini

Non si è scusato per l'assenza:

Salvadè

1. REVISIONE PARZIALE DELLA LEGGE SULL'ORDINAMENTO DEGLI IMPIEGATI DELLO STATO E DEI DOCENTI (LORD) E DELLA LEGGE SUGLI STIPENDI DEGLI IMPIEGATI DELLO STATO E DEI DOCENTI (LSTIP) - seguito

Messaggio del 1° settembre 2009 n. 6260

Continua la discussione di entrata in materia.

SADIS L., DIRETTRICE DEL DIPARTIMENTO DELLE FINANZE E DELL'ECONOMIA - Il messaggio sulla revisione della LORD e della LStip è uno dei progetti più rilevanti del Programma di legislatura 2008/2011. In un'amministrazione pubblica la politica del personale è di centrale importanza. La revisione di cui discutiamo oggi ha quale obiettivo principale la valorizzazione delle competenze e della qualità del lavoro prestato nell'Amministrazione cantonale nell'interesse stesso del servizio reso ai cittadini, oltre a migliorare la qualità, l'efficacia e l'efficienza dell'attività statale per il tramite di una politica del personale motivante e incentivante, salvaguardando però nel contempo le particolarità proprie del servizio pubblico. La revisione in oggetto rappresenta un tassello della politica del personale, un ambito in realtà più ampio perché interessa tutto quanto messo in atto per gestire le persone e la loro vita professionale all'interno dell'Amministrazione. Si tratta di un insieme di azioni composto di molte attività che ruotano attorno ad alcuni assi principali: la scelta del personale da assumere; la gestione del vissuto professionale delle persone che fanno parte dell'organico mediante la direzione per obiettivi e la valutazione delle loro prestazioni; la mobilità sia verticale, sia orizzontale, e la formazione e l'uscita dall'attività in seno all'Amministrazione. Gli obiettivi principali sono sia di ordine formale, sia materiale; per quanto concerne i primi si tratta essenzialmente di adeguare alcuni disposti per essere coerenti con varie leggi (l'Accordo sulla libera circolazione delle persone [RS 0.142.112.681], la Legge federale sull'unione domestica registrata di coppie omosessuali [RS 211.231], la Legge di procedura per le cause amministrative [RL 3.3.1.1]), che sono cambiate dall'ultima riforma, risalente al 1995. Dal lato materiale apporta diverse innovazioni, tra le quali l'implementazione di nuovi strumenti di gestione: la direzione per obiettivi, una definizione analitica delle funzioni per una più equa valutazione dell'attività lavorativa svolta, l'introduzione di una maggiore flessibilità retributiva grazie all'abbandono di un sistema basato su automatismi e una ridefinizione dei motivi che portano all'evoluzione del salario legandola non più al mero trascorrere degli anni di servizio, bensì alle prestazioni di lavoro fornite. Ne consegue una diversa attribuzione della massa salariale destinata agli aumenti retributivi, non più ridistribuita in base ad automatismi, ma in base alla qualità del lavoro prestato e senza aumenti di spesa. E ancora, una maggiore attenzione alla protezione della sfera personale dei collaboratori; una ridefinizione dei motivi che possono portare alla cessazione del rapporto d'impiego; l'abbandono quindi della destituzione e aggiunta della disdetta per gravi motivi. Le aspettative della riforma sono: migliorare la qualità, l'efficacia e l'efficienza del lavoro prestato dall'Amministrazione cantonale; migliorare i livelli di servizio (che sono già buoni, anche rispetto ad altre realtà di Paesi a noi vicini); aumentare il dinamismo e la motivazione delle persone; sbloccare la rigidità del sistema che attualmente prevede aumenti salariali, a prescindere da qualsiasi considerazione sulle prestazioni fornite, e mantenere attrattiva la funzione pubblica. La qualità dell'Ente pubblico è determinata in gran parte dalla qualità e dalla motivazione delle persone. Tra una decina di anni vi sarà un ricambio generazionale importante in seno all'Amministrazione cantonale perché molti

collaboratori raggiungeranno i limiti di età; vogliamo attrarre collaboratori competenti e professionali e non è un caso se i requisiti nel bando di concorso, anche solo rispetto a una decina di anni or sono, ben più elevati. Dovrà anche migliorare la capacità di scelta dei candidati. Infine, bisogna mostrare ai cittadini che l'Amministrazione pubblica valuta i risultati prodotti dai dipendenti, che è capace di mettersi in discussione e di essere un'organizzazione votata al raggiungimento di risultati e al miglioramento continuo.

Siamo di fronte a un cambiamento culturale: non sarà l'introduzione della riforma che farà miracolosamente raggiungere gli obiettivi prefissati: il percorso da seguire sarà complesso e delicato, ma vale la pena imboccarlo. Per operare un cambiamento culturale ci vuole molto tempo: a detta degli esperti mediamente una decina di anni. Un progetto di questa portata non creerà un sistema perfetto; sarà un percorso evolutivo da costruire, soggetto ad affinamenti progressivi nel tempo.

L'aspetto sul quale sembra esserci un accordo è la revisione della LORD; a parte la questione dell'orario settimanale, la Commissione è intervenuta emendando alcuni articoli nell'ottica di esplicitare maggiormente garanzie a favore dei dipendenti e molti degli emendamenti sono condivisi. Si tratta di una legge che già storicamente contiene diverse garanzie, mostrando una sensibilità sorprendente rispetto ai toni che di quando in quando si colgono quando si parla dei dipendenti dello Stato, non di rado ingiustamente dileggiati (in alcuni casi al limite della denigrazione).

Il vero nodo da sciogliere è dato dalla LStip e dall'intenzione, attraverso la riforma, di ancorare gli aumenti salariali annuali alla valutazione delle prestazioni degli impiegati. I docenti, pur avendo maggior dimestichezza con il tema della valutazione delle prestazioni, ne sono esclusi.

Si è sentito parlare di bonus e del fatto che essi seguirebbero il modello di quanto prevedono le banche e di salario suddiviso in parte fissa e in parte variabile come avviene per i venditori: nulla di tutto ciò. La verità è che il sistema proposto non si distanzia molto da quello attuale: ogni anno sono previsti aumenti contenuti rispetto allo stipendio dell'anno precedente; semplicemente, invece di garantire un aumento prefissato e indipendentemente da quanto un impiegato produce, si valuta la sua prestazione e in funzione di essa si procede all'aumento, che al massimo può arrivare al 3% (dirigenti o meno). Si sostiene che lo stipendio massimo per i dirigenti aumenterà di 60 mila franchi perché il massimo della classe attuale (39) arriva a 166 mila franchi, mentre la nuova classe più elevata (la numero 20) arriverà a un massimo di 224 mila franchi. La matematica parla chiaro: la differenza è di 60 mila franchi, ma si omette di dire che già oggi esistono le classi speciali A e B, per i magistrati e i funzionari dirigenti superiori oppure per funzioni altamente specializzate. Queste classi funzionano a stipendio fisso, al quale è aggiunto il carovita (quando è previsto) e di regola sono più elevati del massimo della classe più alta e stanno sotto il massimo della nuova classe 20. Il massimo della classe A attualmente è pari a 186'535 franchi; 214'264 franchi della classe B. Vi sono funzionari dirigenti superiori che da molti anni non hanno più un'evoluzione salariale; l'inserimento nelle nuove classi di stipendio avverrà come per gli altri, senza modificare il loro livello retributivo. Il loro salario evolverà in base alle loro prestazioni perché essi saranno valutati come tutti gli altri.

Il rapporto dell'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico (OCSE), opportunamente citato nel rapporto di minoranza, solleva un certo numero di aspetti a cui dedicare attenzione di cui il Consiglio di Stato è cosciente. In primo luogo rileva che si corre il rischio di ancorare la valutazione delle prestazioni a criteri od obiettivi troppo vaghi, complessi o deboli. Il Governo non intende introdurre sistemi complessi con un numero eccessivo di obiettivi e nemmeno inventarne tanto per farlo. In realtà, gli obiettivi esistono

già: a partire dalle Linee direttive fino alle missioni affidate a ogni unità organizzativa e ancora nella descrizione della funzione di ogni impiegato. È sui compiti principali che ognuno è chiamato a svolgere che sia il dirigente sia il collaboratore dovranno chiarire le rispettive aspettative.

Il secondo aspetto concerne il rischio che dirigenti poco competenti o poco formati sulla valutazione delle prestazioni colgano solo l'aspetto delle checklist formali invece di usare l'aspetto motivazionale. È evidente che la formazione avrà un ruolo di primaria importanza per far comprendere al dirigente e al collaboratore la grande opportunità data dalla formalizzazione della valutazione delle prestazioni.

In terzo luogo, l'OCSE afferma che i costi indiretti sono spesso sottostimati e quando si prenderà coscienza di ciò il nuovo sistema sarà rimesso in discussione. La riforma proposta presuppone un investimento nella politica del personale: ai funzionari dirigenti non sarà solo chiesto di saper svolgere bene il proprio lavoro tecnico, ma anche capacità di conduzione del personale. Secondo l'OCSE, se la cultura aziendale non è basata sulla fiducia diventa difficile sia definire gli obiettivi, sia valutarli successivamente. Questo è forse l'aspetto che più mi preoccupa: nessuno si fida più di nessuno, ma c'è una differenza tra l'essere consapevole dei rischi che un cambiamento come quello proposto può comportare e il rinunciare a priori a qualsiasi novità per pessimismo o fatalismo. La riforma, se ben condotta, potrà portare concretamente a quel cambiamento culturale che auspichiamo.

In quarto luogo, l'OCSE ritiene che il sistema potrebbe essere percepito negativamente se non dovesse essere remunerata la prestazione fornita. Sarà compito del Consiglio di Stato scongiurare questa ipotesi, ma dipende anche da quanto si sforzerà l'organizzazione per fare propria la riforma.

L'OCSE teme anche che si potrebbe perdere la motivazione intrinseca non sufficientemente compensata da quella estrinseca data dagli aumenti annuali di stipendio legati alla prestazione. Questo è uno dei motivi che hanno indotto il Governo a proporre l'inserimento di salari variabili, o bonus, in base a un sistema retributivo che non si scostasse troppo da quello attuale e che non penalizzasse altri aspetti del clima di lavoro, pure molto rilevanti per la motivazione del personale.

Un ulteriore rischio sottolineato è che per pigrizia o buonismo ci sia una tendenza a valutare tutti in modo positivo aumentando la spesa salariale e premiando la mediocrità. A ben vedere con la garanzia di aumenti automatici già oggi è così. Non è lo scopo della riforma e se ciò dovesse accadere sarà compito del Governo intervenire. Ricordo che l'intero processo di valutazione delle prestazioni sarà formalizzato e pertanto sarà tracciabile; in tal modo si consentirà il depistaggio di situazioni indesiderate. Ricordo che la valutazione delle prestazioni potrà essere contestata mediante reclamo: un altro elemento a disposizione per evitare situazioni arbitrarie oggetto di legittima preoccupazione da parte dei sindacati. Il rapporto dell'OCSE rileva anche i riscontri positivi dell'introduzione del sistema di cui stiamo discutendo, contrariamente al rapporto di minoranza, che si limita ai rischi e agli aspetti negativi. L'introduzione di meccanismi di evoluzione salariale legate al merito facilita i cambiamenti organizzativi. I processi collegati all'introduzione di questi meccanismi salariali secondo l'OCSE danno spunto per modificare in modo esteso la gestione del personale e l'organizzazione del lavoro. Non è tanto il sistema in sé che funge da fattore motivante, quanto lo sforzo sostenuto per metterlo in funzione. Su quest'ultimo punto l'OCSE e altre ricerche rilevano che la via proposta con la riforma può aumentare l'efficienza della direzione per obiettivi e della valutazione delle prestazioni; chiarire gli obiettivi permettendo di acquisire maggiori competenze nel proprio ambito di lavoro e favorire la motivazione e lo sviluppo delle persone; aumentare la capacità di

dialogo e di collaborazione tra dirigenti e collaboratori, la capacità di lavorare in team e la flessibilità nell'esecuzione dei compiti affidati.

Detto ciò vorrei completare la citazione, contenuta nel rapporto di minoranza, dell'OCSE laddove afferma che la remunerazione legata alle prestazioni può aiutare ad aumentare la prestazione se applicata in modo corretto in un contesto manageriale appropriato se non attraverso la remunerazione finanziaria almeno indirettamente attraverso i cambiamenti organizzativi che servono alla sua implementazione: non mi pare un messaggio negativo nei confronti di indirizzi di riforma come quelli oggetto del dibattito, bensì un'analisi realistica scevra di qualsiasi pregiudizio di carattere ideologico. Il rapporto dell'OCSE non distrugge; dà invece numerosi spunti per implementare con attenzione la riforma.

Il Consiglio di Stato chiede al Gran Consiglio di intraprendere un percorso verso un'Amministrazione più attiva che sappia analizzarsi criticamente per migliorare il proprio servizio ai cittadini e di lasciarci agire non obbligandoci all'inerzia per poi criticare senza proporre riforme. Ringrazio il relatore di minoranza per gli stimoli critici e i relatori del rapporto di maggioranza per il lavoro di approfondimento. Rimando la discussione puntuale sugli emendamenti nella fase successiva del dibattito.

Prima di concludere vorrei osservare che lavoro con l'Amministrazione da tre anni; in precedenza ho avuto contatti come utente privata e posso affermare che quasi tutti i suoi protagonisti hanno un alto senso dello Stato, ma c'è sempre un margine di miglioramento e ho fiducia nel corpo dei docenti cantonali, nel funzionariato e nella capacità delle persone di essere giuste e oneste nell'usare determinati strumenti di cui ci si dota. Chiedo ai deputati in aula di nutrire la mia stessa fiducia.

Passo ora agli interventi precedenti: ringrazio i deputati Gianora e De Rosa per la chiarezza. Ad alcune osservazioni avanzate dalla deputata Kandemir Bordoli ho già risposto. Michele Foletti ha sollevato la possibilità per il Consiglio di Stato di dare una delega per le nomine: si tratta di un'idea che potrebbe essere usata per esempio in relazione a Unità amministrative autonome (UAA), ma si tratta di una facoltà. Comprendo che vi possano essere opinioni diverse al riguardo; il messaggio ha proposto questo articolo per generare perlomeno una discussione su quella possibilità. Gabriele Pinoja ha ripercorso alcuni momenti dei lavori della Commissione: c'è completa disponibilità del Governo e interesse, ad approfondire il tema dell'art. 23 LStip. Suggestirei però di evitare di inserire oggi una modifica al cpv. 1 di quell'articolo e per il tramite di una mozione di chiedere al Consiglio di Stato di analizzare l'intera questione. Il deputato Guidicelli ha affermato che vi sono state misure di risparmio sul personale dal 1996 al 1999 nell'ordine di 200 milioni di franchi: in realtà le cifre sono molto più contenute. Egli ritiene che la riforma sia una soluzione affrettata e confusa: rinvio al mittente la sua valutazione.

BERTOLI M., RELATORE DI MINORANZA - Molto è già stato detto, perciò mi limiterò a sollevare solo alcuni aspetti. Uno che non è stato toccato è relativo alla necessità di avere una legge sull'ordinamento degli impiegati e dei docenti, un modello sorpassato di gestire le relazioni tra datori di lavoro e lavoratori. Meglio sarebbe anche nel settore dell'Amministrazione pubblica passare al sistema del contratto collettivo che lega il datore di lavoro, ovvero il Cantone rappresentato dal Governo, con le organizzazioni sindacali rappresentanti dei lavoratori, in un quadro finanziario decretato dal Gran Consiglio; uno strumento più flessibile, adeguato e consono a seguire l'evoluzione dei rapporti di lavoro. Ho posto questa riflessione all'inizio dei lavori della Sottocommissione, ma mi è stato fatto capire che semmai se ne sarebbe potuto riparlare e ho riscontrato poco interesse per un aspetto che, questo sì, rappresenterebbe un cambiamento culturale.

Passo ora ai tre punti centrali della riforma per sfatare una serie di affermazioni erranee. Sottoscrivo le aspettative del Governo come una serie di obiettivi; soprattutto è condivisibile l'ultima parte del discorso della Consigliera di Stato, quando ha detto di aver trovato in seno all'Amministrazione persone motivate che lavorano bene e contente del proprio lavoro nelle quali vale la pena riporre fiducia. Si tratta di un aspetto che unisce maggioranza e minoranza; per la verità, tra le file della maggioranza a volte si sentono affermazioni diverse quanto alla fiducia da nutrire nei confronti dei dipendenti pubblici, ma non voglio entrare nel merito.

Siamo d'accordo anche sulla questione della valutazione per obiettivi: ricordo che il Cantone Ticino pretende un sistema di gestione per obiettivi dai partner che finanzia attraverso i contratti di prestazione: non sarebbe coerente pretendere da altri quanto non pretende da sé stesso. A nome della minoranza abbiamo presentato una serie di emendamenti inerenti alla fissazione di obiettivi e alla loro valutazione: uno è stato accolto e permette il confronto degli obiettivi con quelli fissati altrove, in altri Cantoni. Un altro emendamento era relativo ai sistemi di verifica della qualità da parte dell'utenza e un altro ancora sull'individuazione degli obiettivi individuali e collettivi affinché si procedesse a valutazioni sia sui singoli dipendenti, sia sulle unità. A dividerci è la questione di legare gli obiettivi e il loro raggiungimento al salario. Il concetto del meccanismo del salario al merito è giuridicamente errato nel suo profondo perché il contratto di lavoro è un atto bilaterale tra una persona che fornisce una prestazione e un'altra parte che paga lo stipendio. Generalmente in un contratto bilaterale tra partner sullo stesso piano che sono leali le prestazioni sono chiare e definite e non vi è una ridefinizione a posteriori delle prestazioni principali a cura di chi le fornisce. In altre parole, in un contratto di compravendita una persona compra un'automobile e il venditore dopo non può discutere sull'oggetto della transazione perché è specificato nel contratto; rispettivamente l'acquirente non può discutere del prezzo quando l'acquisto è già avvenuto. Si discute del prezzo o del prodotto solo quando una delle due parti non ha adempiuto ai suoi obblighi. Lo stesso vale per altri tipi di contratto. Invece nel caso toccato dalla riforma vi è una parte variabile, soggettiva: il datore di lavoro definisce il livello del salario che deve pagare. Si tratta di una possibilità contraria al concetto di parità di trattamento tra i soggetti di un contratto. Le organizzazioni sindacali e i lavoratori si scagliano contro questo sistema, che a detta loro non può funzionare a causa dell'alto rischio di arbitrio. In una valutazione di costi e benefici il grado di rischio di incorrere in errori è un elemento di cui tenere conto. Incorrere in arbitri significa mettere in crisi il sistema stesso tramite un meccanismo perverso e contrario a quello che si vuole raggiungere. A detta di qualcuno (commissari della Commissione della gestione e delle finanze compresi) già oggi il Cantone incorre in arbitri relativamente ad alcune assunzioni: se l'arbitrio è già moneta corrente, perché non dovrebbe esserlo anche domani nella parte variabile del salario? L'esperienza del Cantone Berna insegna ed è proprio per questo che le organizzazioni sindacali sono contrarie al salario al merito. Perché accantoniamo le valutazioni inerenti alla meritocrazia fatte altrove, affermando che nel nostro caso sarà diverso?

Passo ora alla questione del decreto unico: è stato detto che è troppo comodo cercare di portare a casa il panino senza pagare, lasciando intendere che nella LORD attuale vi sono una serie di miglioramenti che devono essere barattati contro il merito. La riforma modernizza l'attuale LORD, ormai risalente a vent'anni or sono e quindi carente su una serie di punti. È poco corretto e patetico cercare di barattare il merito con il riconoscimento, per esempio, del lavoro a tempo parziale a favore della compatibilità tra famiglia e lavoro. Quasi tutti i partiti sostengono che il lavoro e la famiglia devono essere resi più compatibili, ma poi nella pratica ciò assume la forma di un baratto. Se è giusto

migliorare il tempo parziale allora lo si faccia senza fargli assumere la forma di una concessione non si sa bene verso chi. Di altre concessioni in più per il personale non ce ne sono molte; lo è forse quella di permettere ai parenti adottivi di avere più settimane di congedo per andare a prendere i figli? Vogliamo far pagare a queste persone lo scambio? È per questo che chiediamo di far passare tutte insieme le modernizzazioni importanti in oggetto che vanno incontro a gran parte delle aspettative del Governo e di lasciare sul piatto della discussione quanto legittimamente ci divide. Per questo ho presentato un primo emendamento che non è stato distribuito, che propone lo sdoppiamento del decreto; ovvero la ripresa del decreto annesso al rapporto di maggioranza diviso in due parti: la LORD e la LStip.

"Salario al merito" è una denominazione azzeccata perché lascia intendere che chi sostiene questo sistema premia le persone meritevoli e chi non lo fa vorrebbe premiare chi non lo è. Su ciò si può discutere; naturalmente dall'altra parte si potrebbe andare a coniare altre terminologie peggiorative: più che salario al merito sarebbe salario arbitrario, al favoritismo. Tutti concordiamo sul fatto che chi è meritevole deve essere stimolato; diverso è il fatto di sapere se questo merito debba essere ridotto attraverso la questione salariale, oltretutto legato a una valutazione soggettiva del datore di lavoro.

REGAZZI F., CORRELATORE DI MAGGIORANZA - Oggi ci apprestiamo a votare una riforma di indubbia importanza: essa interviene sulle norme che disciplinano il rapporto d'impiego dei dipendenti dell'Amministrazione, la risorsa più preziosa di cui dispone lo Stato. La politica del personale rappresenta uno dei capi saldi dell'attività di un ente pubblico ed è quindi giusto che la politica vi dedichi la necessaria attenzione. Negli ultimi decenni in Ticino si è discusso di questo tema principalmente in ottica di impatto finanziario, in occasione dei dibattiti sui preventivi, sui consuntivi, sulle Linee direttive e sul Piano finanziario. L'ultima riforma sostanziale della LORD risale al 1995. Dopo lunghi lavori preparatori, iniziati nel 1998, il Consiglio di Stato ha finalmente deciso di presentare, nel settembre del 2009, il messaggio in oggetto, che prevede una riforma parziale della LORD e della LStip. Mi sia concesso un inciso per riconoscere al Governo, e in particolare alla Direttrice del DFE, di aver avuto il coraggio di promuovere questa necessaria riforma nonostante le innumerevoli, e in parte anche comprensibili, resistenze sollevate dagli ambienti sindacali che, peraltro, trovano riscontro nel rapporto di minoranza e che verosimilmente sfoceranno in un referendum preannunciato da tempo.

Il messaggio è stato esaminato da un'apposita Sottocommissione, di cui sono stato il coordinatore; l'obiettivo era di giungere in Parlamento prima delle vacanze estive. Essa ha lavorato in modo serio e coscienzioso grazie anche alla collaborazione dei colleghi commissari e dei rappresentanti dell'Amministrazione che hanno assicurato il necessario supporto. In termini generali, la maggioranza della Commissione della gestione e delle finanze condivide l'impianto della riforma. Ciò non di meno, essa ha ritenuto di apportare alcune modifiche sostanziali, oltre che di natura formale, sulle quali torneremo in seguito. L'obiettivo dichiarato della riforma è fornire uno strumento che possa promuovere, all'interno dell'Amministrazione, una nuova e moderna cultura aziendale e gestionale orientata a migliorare il servizio al cittadino-utente, passando dal concetto di servizio pubblico a quello di servizio al pubblico. Gli elementi distintivi della riforma su cui è opportuno soffermarsi sono tre: la direzione per obiettivi, la valutazione delle prestazioni e il sistema delle remunerazioni legato alle prestazioni.

Il primo è un passo necessario sul quale esiste peraltro un consenso allargato e che rappresenta il presupposto per l'introduzione del sistema remunerativo legato alle

prestazioni, che è invece contestato dalle associazioni che rappresentano il personale. In futuro gli apparati dell'Amministrazione (i Dipartimenti, le Divisioni, le sezioni, gli uffici e i singoli collaboratori) dovranno abituarsi a essere confrontati con un obiettivo realizzabile e misurabile. Dal raggiungimento o meno di quest'ultimo discenderà la valutazione dell'efficacia dell'azione dell'Amministrazione pubblica e anche la (piccola) parte variabile dello stipendio.

Il secondo è un principio di per sé già presente nella legge del 1987 ma di fatto, per vari motivi, non è usato più da tempo. Si tratta pertanto non solo di ripristinare la valutazione delle prestazioni, ma soprattutto di rafforzarla per il tramite del colloquio individuale che deve diventare un momento privilegiato teso a verificare, da un lato, il raggiungimento degli obiettivi (anche nell'ottica del nuovo sistema di remunerazione) e, dall'altro, a ottenere utili informazioni sui bisogni e le reciproche aspettative tra funzionari dirigenti e collaboratori. La valutazione dovrà considerare aspetti sia quantitativi sia qualitativi, il grado di autonomia nello svolgimento del proprio lavoro e, non da ultimo, l'attitudine e il comportamento del collaboratore.

Il terzo è meglio noto come meritocrazia: si tratta dell'elemento maggiormente avversato della riforma. Ne parlerà più diffusamente il collega Merlini; mi limito a sottolineare che per la maggioranza della Commissione della gestione e delle finanze questo modello retributivo non solo rimette ordine in un sistema che presenta diverse lacune e incongruenze, ma soprattutto consente l'abbandono degli automatismi (i cosiddetti scatti automatici di anzianità) che, in una concezione moderna del rapporto tra datore di lavoro e dipendente, non sono più tollerabili.

Passo ora alle principali proposte di modifica della LORD, che possono essere riassunte in sei punti: l'introduzione degli articoli programmatici che spiegano e precisano l'impostazione della riforma; la delega di competenze per le nomine, una norma potestativa con cui il Consiglio di Stato può delegare la sua competenza quale autorità di nomina e per il conferimento a istanze subordinate, eccezione fatta per la nomina dei funzionari dirigenti (su questo punto è stato presentato un emendamento su cui avremo modo di discutere più avanti); una migliore definizione delle possibilità di incarico, grazie alla quale il rapporto di impiego di durata determinata (ovvero l'incarico) è limitato a un massimo di tre anni per evitare rinnovi a catena; una migliore protezione della sfera personale, che comprende la tutela di tutti i valori essenziali, fisici, affettivi e sociali legati alla persona; la ridefinizione dei motivi di cessazione del rapporto di impiego, in particolare la disdetta. Con la nuova LORD si rinuncia alla destituzione, formula ormai desueta, a favore di una disdetta immediata per cause gravi, analogamente a quanto previsto dal Comune all'art. 337. In ultimo, nuove procedure di ricorso che adeguano la legislazione in materia alle disposizioni federali che impongono ai Cantoni di istituire tribunali superiori quali autorità di grado immediatamente inferiore al Tribunale federale.

La revisione ha dovuto inoltre recepire alcune modifiche di leggi federali, in particolare l'Accordo sulla libera circolazione delle persone, la Legge federale sull'unione domestica registrata di coppie omosessuali e la Legge di procedura per le cause amministrative. Come ho ricordato, la riforma non ha mancato di suscitare obiezioni e anche opposizioni soprattutto da parte delle organizzazioni sindacali che criticano in particolare l'introduzione del nuovo sistema salariale basato sul riconoscimento finanziario del merito. Oltre a un'opposizione ideologica, è emersa anche la preoccupazione per le difficoltà di applicazione e di gestione. La maggioranza della Commissione della gestione e delle finanze riconosce che un simile cambiamento risulterà tutt'altro che semplice da attuare e che quindi è legittimo nutrire incognite sulla capacità dell'Amministrazione di concretizzarlo. Perplesità di cui il rapporto di maggioranza ha tenuto conto mettendo

l'accento sull'importanza della formazione dei quadri quale presupposto fondamentale per la riuscita della riforma. È doveroso far presente, anche per smentire insinuazioni emerse prima e durante il dibattito in corso, che la maggioranza della Commissione ha accolto diverse richieste provenienti dall'area sindacale tese a migliorare la posizione dei dipendenti pubblici, trasformandole in emendamenti al messaggio.

A tal riguardo vorrei dire due parole su un tema che ha fatto discutere molto: la durata del tempo di lavoro. Attualmente è fissata a 42 ore settimanali, come nella maggior parte degli altri Cantoni (solo Neuchâtel e Ginevra hanno introdotto le 40 ore). Una prima doverosa premessa per sottolineare che nel tempo di lavoro sono incluse le pause che, secondo il regolamento, ammontano a 15 minuti al mattino e altrettanti al pomeriggio, per un totale di due ore e mezza alla settimana; il lavoro effettivo si riduce quindi a 39.5 ore. A fronte delle richieste provenienti soprattutto dai sindacati e da alcuni gruppi, la Commissione a larga maggioranza ha raggiunto un compromesso nel senso di dichiararsi disponibile a entrare nel merito di questa concessione quale sorta di compensazione dei sacrifici che saranno chiesti ai dipendenti pubblici nell'ambito del risanamento finanziario della CPDS (sulla quale dovremo chinarci a breve). In altre parole, si propone di non modificare ora la LORD, ma di riprendere il discorso quando affronteremo il tema. L'eventuale riduzione del tempo di lavoro dovrà comunque essere graduale e, per quanto possibile, non generare un carico finanziario.

Prima di concludere vorrei soffermarmi sulle critiche espresse nel rapporto di minoranza e ribadite dal portavoce socialista in merito alla decisione di sottoporre entrambi i decreti legislativi a un'unica clausola referendaria. Non si tratta di un ricatto come qualcuno ha lasciato intendere, bensì di un atto di coerenza. A mente della maggioranza della Commissione della gestione e delle finanze le due proposte di riforma sono da promuovere congiuntamente poiché i contenuti delle stesse sono interdipendenti tra loro. Approvare la LORD senza la LStip, che concretizza il concetto della retribuzione in base al merito, significherebbe attuare una riforma monca, svuotata del significato che si è voluto attribuirle. Ciò detto, ognuno si assumerà le proprie responsabilità, come è giusto che sia. Per quanto riguarda infine i numerosi emendamenti presentati, con il collega Merlini mi pronuncerò quando gli stessi saranno presentati.

Concludo con i doverosi ringraziamenti ai colleghi della Sottocommissione Merlini, Bertoli, Pinoja e Foletti, ai rappresentanti delle organizzazioni sindacali, alla Consigliera di Stato Laura Sadis e ai suoi collaboratori Verena Vizzardì ed Edy Dell'Ambrogio, al giurista del Consiglio di Stato Guido Corti, al correlatore Merlini e, non da ultimo, alla segretaria della Commissione della gestione e delle finanze Francesca Martini per il prezioso e qualificato supporto. Grazie a questo impegnativo e stimolante lavoro riteniamo di aver presentato una buona legge, che rappresenta un passo nella giusta direzione verso quel cambiamento culturale auspicato con la riforma.

A nome della maggioranza della Commissione della gestione e delle finanze, vi invito pertanto ad approvare i disegni di legge relativi alla LORD e alla LStip annessi al rapporto.

MERLINI G., CORRELATORE DI MAGGIORANZA - La situazione odierna in tema di classificazioni e remunerazioni è confusa perché è il prodotto non di criteri oggettivi, bensì di decisioni prese storicamente caso per caso con le quali alcune classi si sono viste estendere le loro possibilità di aumento in modo sproporzionato, mentre altre hanno visto lo stipendio stagnare e altre ancora addirittura diminuire. Esistono ben 29 classi (di cui 28 utilizzate) con i dipendenti ripartiti in oltre 600 funzioni diverse. Una funzione può situarsi in più classi di stipendio secondo criteri casuali e soggettivi, legati essenzialmente ai titolari

di queste funzioni. Di conseguenza assistiamo a un appiattimento della scala stipendi rispetto alle differenziazioni applicate invece nel mercato del lavoro, dove invece la scala risulta ben più gerarchizzata. In sostanza il problema è che gli stipendi previsti per le funzioni amministrative (classi dalla 13 alla 19) risultano generalmente superiori agli stipendi medi per mansioni analoghe nel settore privato, mentre quelli fissati per le funzioni dirigenti (classi dalla 31 in su) sono sensibilmente inferiori, mentre ancora per i quadri intermedi (classi dalla 24 alla 30) le remunerazioni sono approssimativamente equivalenti. Lo scarto tra il minimo e il massimo nelle diverse classi e il valore degli scaglioni non rappresentano una progressione matematica logica. Si tratta dunque di rimediare a queste anomalie: con il nuovo sistema si vuole portare una certa armonia nella logica interna dell'evoluzione dei salari.

Le cinque novità principali per la LStip sono: l'introduzione di due scale di stipendi distinte per i docenti e per gli impiegati. Per i primi resta immutata e colgo l'occasione per far notare al collega Cavalli che fare un processo alle intenzioni del Consiglio di Stato significa lasciarsi andare a illazioni. Il messaggio spiega bene i motivi di questa scelta; lo statuto dei docenti è particolarmente delicato e tra loro e il datore di lavoro interagisce un terzo attore: la famiglia. La seconda novità è il riconoscimento di prestazioni individuali collegate al salario grazie a una maggiore flessibilità retributiva: 17 Cantoni l'hanno già introdotto (65%), altri 3 si apprestano a farlo con progetti in preparazione e 6 mantengono il principio di progressione secondo l'anzianità di servizio. Zurigo ha introdotto un sistema basato sui premi o bonus; Neuchâtel ha un sistema misto con avanzamenti automatici per talune funzioni e avanzamenti secondo la valutazione delle prestazioni per altre; Lucerna ha adottato un riconoscimento individualizzato delle prestazioni e, per finire, gli oltre 36 mila dipendenti della Confederazione sottostanno dal 2002 al salario al merito e attualmente è in corso la revisione dell'intero assetto che non rimette in discussione il principio meritocratico con un ulteriore avvicinamento alle normative del CO. La terza è una maggiore equità interna nella valutazione delle funzioni con il sistema che a una funzione corrisponde una classe e le classi in totale saranno 20. Inoltre, vi sarà un minor automatismo nella progressione salariale (un'evidente pecca della legge attuale), anche se rimane ancora forzatamente una certa rigidità per le classi inferiori rispetto a oggi, dove sono previsti il salario di base e le diverse indennità aggiuntive, con gli stipendi indicizzati all'evoluzione del rincaro che sono aumentati automaticamente in termini reali con gli scatti annuali che non dipendono dal livello delle prestazioni fornite. Da ultimo, l'adeguamento in senso restrittivo delle indennità di uscita in caso di disdetta. Il collega Bertoli ha rilanciato la questione del contratto collettivo di lavoro (CCL): è ancora da dimostrare che il CCL garantisce meglio il funzionario rispetto a una legge votata dal Legislativo e soggetta a referendum.

Il rapporto di minoranza si sofferma ampiamente sul nuovo sistema retributivo, improntato alla meritocrazia e avversato dalla sinistra, che non ne vuole sentir parlare, al punto che ha minacciato di ricorrere al referendum fin dall'inizio. Sono deluso dall'esempio di Bertoli riferito al contratto di lavoro in relazione a quello di compravendita, perché non sono paragonabili: il primo dura nel tempo, il secondo concerne un singolo episodio. Inoltre, è preceduto da un atto amministrativo, ovvero dall'assunzione, un atto unilaterale. Il datore di lavoro non ha forse il diritto di stabilire cosa si attende dal dipendente? E quest'ultimo non ha forse il diritto di sapere cosa si aspetta da lui? Considerato che uno degli scopi di rilievo della riforma è il conseguimento di una maggiore equità interna, sarà abbandonata l'attuale valutazione delle funzioni in base a comparazioni per passare a una valutazione analitica delle funzioni. Il nuovo sistema abbandonerà inoltre gli scatti automatici di anzianità conosciuti finora per far posto a un'evoluzione del salario in base al

raggiungimento di obiettivi predefiniti: ciò significa che il funzionario dirigente sarà chiamato a definire insieme al collaboratore gli obiettivi individuali da conseguire, proprio perché il collaboratore ha il diritto di sapere in modo trasparente ciò che ci si attende da lui. Occorrerà molta serietà, competenza e accuratezza per evitare valutazioni arbitrarie o comunque non oggettivabili. Pestoni teme una maggiore competitività e una minore collaborazione: se in certi settori dovesse stimolare una sana competitività non sarebbe una tragedia, l'importante è che non ne risenta la collaborazione tra i dipendenti. La valutazione avverrà sulla base della qualità del lavoro, della sua quantità, dell'autonomia del collaboratore nello svolgimento dei compiti assegnatigli e della sua disponibilità ad assumerne di nuovi.

La classificazione analitica delle funzioni porterà alla nuova scala stipendi; ogni nuova funzione sarà punteggiata, classificata e inserita all'interno di una classe. Per ognuna delle venti classi è previsto un salario minimo e un salario massimo e tra i due estremi vi saranno le fasce di movimento chiamate quartili. Esse rappresentano dunque le fluttuazioni tra il minimo e il massimo di una classe; la fascia mediana (ovvero il secondo quartile) corrisponde al risultato di una valutazione che confronta i salari all'interno dell'Amministrazione cantonale e di quella federale attraverso una media ponderata. A parità di classe, una persona di poca esperienza sarà inserita nei primi quartili (il primo quartile rappresenta il salario di base), mentre il funzionario più competente finirà nel terzo o quarto quartile; lo stesso avverrà con l'assunzione di una persona particolarmente qualificata. All'interno delle fasce di fluttuazione si inserirà l'aumento progressivo dello stipendio di un dipendente. La fascia gialla del grafico riportato nel messaggio e relativo al sistema retributivo comprende gli aumenti annuali che resteranno automatici se le prestazioni saranno sufficienti, mentre quella viola rappresenta gli aumenti legati al criterio del raggiungimento degli obiettivi. Ogni anno si rivaluteranno il raggiungimento degli obiettivi, il comportamento e la prestazione effettuata e ciò darà adito a un aumento percentuale del salario, da un minimo a un massimo previsto da quella classe. Tra il minimo e il massimo di una classe ci sarà sempre il 53% di differenza e ciò vale per tutte le classi; è il limite massimo che un collaboratore può ottenere sull'arco della sua carriera, ammesso che rimanga nella medesima classe senza promozioni a funzioni di livello superiore. Il Consiglio di Stato ha deciso di destinare alla fascia di fluttuazione degli stipendi l'1.4% circa dell'intera massa salariale, pari a circa 370 milioni di franchi, ossia 5,2 milioni di franchi, lo stesso ammontare previsto nell'attuale regime per gli scatti automatici di anzianità. Il miglioramento rispetto a oggi è dato dal fatto che il differenziale di stipendio tra minimo e massimo sarà sempre del 53%, mentre determinate classi di stipendio consentono una notevole evoluzione (ossia fino al 70% di aumento) e altre classi invece si fermano a un massimo del 20%. Oggi una funzionaria amministrativa della tredicesima classe ha la possibilità di progredire fino alla diciottesima; il suo percorso è ben diverso rispetto ad altre funzioni, la cui classificazione è secca e il cui stipendio varia poco.

Con il nuovo sistema si cerca di strutturare una nuova scala di stipendi in base al principio secondo cui lo stipendio mediano corrisponde a quello usualmente riconosciuto nel resto delle Amministrazioni pubbliche, con un'escursione lineare tra il minimo e il massimo dello stipendio. L'inserimento dei collaboratori nelle rispettive nuove classi è previsto per il 1° gennaio 2011 in base ai risultati della rivalutazione delle funzioni; per i funzionari il cui stipendio rientra nella fascia che prevede aumenti annuali avverrà a dicembre di quest'anno con un aggancio tecnico allo scatto immediatamente superiore. Nessun dipendente subirà diminuzioni di salario, come precisato nel messaggio e assicuratici dalla Direttrice della Sezione delle risorse umane. Contrariamente a quanto qualcuno si diverte ad affermare, non si tratta di ricalcare la politica dei bonus delle banche e di alcune

grosse aziende; è una bufala propagata ad arte anche quella che si legge in un volantino di un'organizzazione sindacale del personale, secondo cui il nuovo sistema retributivo è basato su aumenti-bonus che vanno fino al 20% della carriera per le funzioni basse, fino al 40% per le funzioni intermedie e fino al 100% per quelle elevate. Non sono previsti bonus né schemi basati su una suddivisione tra salario fisso e salario variabile; in realtà, gli aumenti riconosciuti dal nuovo sistema sono moderati e potranno arrivare al massimo al 3% in funzione della prestazione resa. Chi non produrrà prestazioni in conseguimento degli obiettivi prefissati non riceverà aumenti; oggi ne beneficia in ogni caso e ciò è iniquo rispetto a chi si impegna di più per migliorare il servizio all'utenza e al cittadino.

PESTONI G. - La Consiglieria di Stato ha affermato che l'obiettivo della riforma è valorizzare le competenze e rendere attrattiva l'Amministrazione, obiettivo che condividiamo. Ha però aggiunto che già oggi l'Amministrazione funziona: perché si vuole abbandonare un sistema che tutto sommato funziona per adottarne un altro ad alto rischio? L'OCSE, insieme ad alcuni punti positivi, ha sollevato numerosi rischi che presenta la meritocrazia. Il Governo vuole migliorare o peggiorare l'Amministrazione? Stiamo facendo un regalo avvelenato al pubblico impiego, ai dipendenti e anche al Consiglio di Stato, chiamato ad applicare il nuovo sistema.

SADIS L., DIRETTRICE DEL DIPARTIMENTO DELLE FINANZE E DELL'ECONOMIA - Nell'Amministrazione vi sono numerose persone che lavorano bene e interpretano in maniera corretta il loro ruolo, espressione dello Stato, ma ogni organizzazione che riesce a guardarsi criticamente funziona meglio. Il rapporto dell'OCSE di cui ho parlato è stato citato dal rapporto di minoranza e mi sono permessa di arricchirlo; non sarebbe stato corretto considerare solo gli aspetti negativi tralasciando quelli positivi espressi da quell'importante organo. Poi è chiaro che una modifica della portata come quella in oggetto non può funzionare perfettamente dal momento della sua introduzione; ho fatto ben presente che occorrono anni per implementare il tutto. A dividere la sottoscritta dal deputato Pestoni è la diversa lettura che diamo alle opportunità e alla capacità delle persone di usare strumenti quali la gestione per obiettivi e il riconoscimento pecuniario per chi si impegna particolarmente nel lavoro. È giusto essere attenti ai rischi in cui possiamo incorrere, ma ciò non giustifica rinunciare a priori a introdurre riforme.

BERTOLI M., RELATORE DI MINORANZA - Il collega Merlini chiede se convengo con il fatto che il sistema attuale non sia soddisfacente: condivido questa affermazione e aggiungo che se si fosse optato per un rimaneggiamento delle classi di stipendio delle funzioni attuali saremmo stati tutti d'accordo. Oggi siamo arrivati a un sistema bloccato non confacente ai tempi attuali a causa di una legge rigida che modifichiamo ogni vent'anni. È per questo che rilancio la questione del CCL, che è rivalutato più frequentemente e quindi ha la capacità di adeguarsi meglio alla realtà. Per quanto concerne la questione legale faccio presente a Giovanni Merlini che il rapporto di lavoro è tra due partner: uno accetta di lavorare e uno di pagare, ma se in un rapporto di durata il prezzo pagato è discusso da chi lo paga qualcosa nella bilateralità non funziona. Del resto il Consiglio di Stato stesso non accetta questo sistema perché non prevede la meritocrazia. Si dice che il nuovo sistema è ideologico: ebbene, la maggioranza ha ammesso che ci sono importanti rischi nella sua applicazione. È evidente che il personale

non è d'accordo; ciò nonostante ci si intestardisce ad andare avanti. Chi è più ideologico, chi sostiene il nuovo regime o chi, al contrario, lo osteggia?

REGAZZI F., CORRELATORE DI MAGGIORANZA - Noi crediamo nella riforma in oggetto; è evidente che non è scevra da incognite o rischi, ma essi non sono tali da pregiudicarne la realizzazione. Potrà essere portata a termine dando la giusta fiducia ai funzionari dirigenti, cosa che il PS non è disposto a fare.

La discussione sull'entrata in materia è dichiarata chiusa.

Messa ai voti, l'entrata in materia è accolta con 61 voti favorevoli, 17 contrari e 3 astensioni.

Ai sensi dell'art. 69a della Legge sul Gran Consiglio e sui rapporti con il Consiglio di Stato, la discussione sui singoli articoli si svolge nella forma del dibattito libero.

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

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

- Emendamento di Manuele Bertoli

Disgiunzione del decreto proposto con il rapporto di maggioranza in due decreti separati (LORD e LStip)

BERTOLI M., RELATORE DI MINORANZA - Il collega Regazzi ha affermato che il referendum è aperto e che la responsabilità ricade sui referendisti: ciò è vero solo in parte perché l'oggetto del quesito referendario dipenderà da quanto deciderà il Parlamento. Con l'emendamento in oggetto chiedo di disgiungere la riforma in due decreti separati: la parte condivisa, più moderna (ma non per questo foriera di benefici per l'Amministrazione o per i dipendenti), da quella che può essere legittimamente contestata; con un solo decreto rischieremmo di fare confusione anche di fronte al pubblico. Il Gran Consiglio si incaponì già all'epoca della discussione sul Piano dei trasporti del Mendrisiotto: per una bretella della montagna si mandò a monte l'intera questione perché non si era voluto disgiungere il decreto.

FOLETTI M. - Sarebbe scorretto disgiungere i due decreti: la LORD pone le basi per poter applicare la LStip. Voler separare i principi della LORD, che sono validi, dalla LStip, che presenta alcuni aspetti problematici, significa non considerare la globalità del problema. La soluzione proposta dal Consiglio di Stato è stata adottata dalla maggioranza della Commissione e accolta dalla maggioranza del Parlamento nella sua globalità. È troppo

facile voler disgiungere quanto è condiviso da quanto non lo è e limitare il referendum ai punti problematici dopo aver indotto la maggioranza della Commissione a inserire nella LORD alcune modifiche che forse non avrebbe accettato ma che le forze sindacali e il PS, dopo una discussione interna incentrata soprattutto sul compromesso, sono riuscite a far passare.

VITTA C., INTERVENTO A NOME DEL GRUPPO PLR - Il gruppo PLR non appoggerà la richiesta della sinistra in quanto riteniamo che se la popolazione sarà chiamata alle urne è giusto che abbia una visione d'insieme della riforma in oggetto; disgiungendo i due decreti porteremmo avanti una proposta monca.

PANTANI R. - Non mi è pervenuto il testo dell'emendamento: vorrei sapere di cosa stiamo discutendo, vista l'importanza del tema in oggetto. Oltretutto è già stato annunciato in ogni caso il referendum; ha ancora senso discutere?

SAVOIA S., INTERVENTO A NOME DEI VERDI - I Verdi accoglieranno l'emendamento del collega Bertoli; non consideriamo del tutto giustificato l'assunto del rapporto di maggioranza, che pure abbiamo votato, secondo cui vi sarebbe un legame necessitante tra le due modifiche. Ciò è dovuto al fatto che esistono due modelli i quali non necessariamente sono introdotti simultaneamente con una modifica della struttura e dei meccanismi di tipo salariale. Dal punto di vista strettamente logico della riforma quel legame non c'è e la volontà della maggioranza della Commissione di legare i due decreti con una sola clausola referendaria offre il fianco all'accusa di voler blindare la riforma. A questo punto sarebbe più semplice e chiaro dare la possibilità di procedere separatamente sui due ambiti.

BELTRAMINELLI P., INTERVENTO A NOME DEL GRUPPO PPD - Per una volta il PPD non vuole scendere a compromessi e quindi è favorevole a votare in blocco le due leggi. La posizione di Savoia è "oreggiatesca" rispetto a quella netta e cristallina della collega Gysin. Secondo noi quella in oggetto è una riforma importante sulla quale è stato annunciato un referendum e coerenza vuole che se l'aspetto del salario al merito rappresenta un punto importante a essere in votazione sia l'intero progetto.

GYSIN G. - La posizione di Savoia è uguale a quella della sottoscritta; semplicemente, si vuole dare la possibilità al popolo di esprimersi separatamente sulle due leggi.

REGAZZI F., CORRELATORE DI MAGGIORANZA - Sarò molto breve in quanto ho già avuto modo di esprimere la mia posizione durante la discussione di entrata in materia. Non possiamo considerare solo le modifiche che ci aggradano e tralasciare il resto: la riforma è un tutt'uno. Il tentativo di ribaltare le responsabilità operato dal collega Bertoli è fuori luogo: se sarà lanciato un referendum esso dovrà concernere l'intera riforma e a dipendenza di come andrà a finire ognuno si assumerà le proprie responsabilità.

MERLINI G., CORRELATORE DI MAGGIORANZA - La dimostrazione più lampante che il nesso necessitante tra le due leggi esiste è dato dal fatto che la metà degli emendamenti presentati da Manuele Bertoli sulla LORD riguardano alcuni articoli della legge che si riferiscono al riconoscimento delle prestazioni. I Verdi dovrebbero rivedere la loro posizione e leggere bene gli emendamenti presentati dai socialisti così si accorgerebbero che non si sta facendo nessun tranello alla democrazia. La riforma ha senso solo se le due leggi saranno votate contemporaneamente.

BIGNASCA A., INTERVENTO A NOME DEL GRUPPO LEGA - Dopo sedici riunioni della Sottocommissione e dieci della Commissione su questo argomento la proposta di disgiunzione è arrivata quando ormai i rapporti erano firmati. La Lega non approva la proposta del collega Bertoli, arrivata a cinque minuti dopo la mezzanotte.

Messo ai voti, l'emendamento presentato da Manuele Bertoli è respinto con 20 voti favorevoli, 56 contrari e un'astensione.

I. Legge sull'ordinamento degli impiegati dello Stato e dei docenti (LORD)

Articoli 1b e 1c

- Emendamenti di Manuele Bertoli

Art. 1b lett. c)

rende attrattiva la funzione pubblica ~~riconoscendo le prestazioni~~, così da stimolare una collaborazione durevole di personale qualificato;

Art. 1c cpv. 2 lett. d)

garantire un trattamento salariale adeguato a tutti gli impiegati; ~~con riconoscimento delle prestazioni fornite~~

Art. 1c cpv. 3

Il datore di lavoro introduce un sistema di valutazione che costituisce la base di **uno** sviluppo degli impiegati orientato verso obiettivi.

BERTOLI M., RELATORE DI MINORANZA - I primi due emendamenti (art. 1 b e 1c) sono gli unici riferimenti alla questione delle prestazioni; è qui il ferreo e granitico legame tra le due leggi. Ritiro gli emendamenti visto che il voto è stato chiaro.

Gli emendamenti agli artt. 1b e 1c sono ritirati.

Articolo 2 cpv. 3

- Emendamento di Manuele Bertoli

~~*³Il Consiglio di Stato può delegare la sua competenza ad istanze subordinate, fatta eccezione per la nomina dei funzionari dirigenti. Abrogato.*~~

BERTOLI M., RELATORE DI MINORANZA - L'emendamento chiede di abrogare il capoverso che permette le deleghe di nomina da parte del Governo a istanze subordinate. Spetta al Consiglio di Stato, quantomeno come ultima istanza, firmare le nomine evitando così l'esistenza di piccoli feudi.

VITTA C., INTERVENTO A NOME DEL GRUPPO PLR - Buona parte del mio gruppo appoggerà l'emendamento in quanto ritiene che la responsabilità ultima in tema di assunzioni deve spettare al Governo; i funzionari avranno comunque la possibilità di fare i preavvisi.

FOLETTI M., INTERVENTO A NOME DEL GRUPPO LEGA - In Commissione avevamo già appoggiato questo emendamento e lo accoglieremo anche nel plenum del Gran Consiglio. Durante il dibattito di entrata in materia abbiamo chiesto alla Consiglieria di Stato come il Governo intende far uso delle deleghe: la risposta non ci ha convinto e dunque resteremo sulla nostra posizione.

BELTRAMINELLI P., INTERVENTO A NOME DEL GRUPPO PPD - In considerazione dell'opportuno inserimento nella legge dell'emendamento del collega Guidicelli, su cui siamo tutti d'accordo, che chiede di procedere a una verifica dell'efficacia del nuovo sistema dopo un congruo periodo, il nostro gruppo accoglierà l'emendamento in oggetto.

GHISLETTA R., INTERVENTO A NOME DEL GRUPPO PS - Il gruppo PS sostiene l'emendamento. Preciso di non aver mai affermato che la Lega non lo accoglierà.

SADIS L., DIRETTRICE DEL DIPARTIMENTO DELLE FINANZE E DELL'ECONOMIA - L'articolo in oggetto dà facoltà al Consiglio di Stato di delegare competenze per le nomine a UAA. Non si tratta di un articolo fondamentale ai fini della riforma: comprendo che possa dare adito a perplessità ed è un tema su cui si può tornare in un futuro prossimo se oggi non convince la maggioranza del Parlamento.

MERLINI G., CORRELATORE DI MAGGIORANZA - Faccio presente che solo le competenze, e non anche le responsabilità, possono essere delegate. La responsabilità politica resterebbe del Consiglio di Stato.

Messo ai voti, l'emendamento è accolto con 70 voti favorevoli e 9 contrari.

Articolo 3 cpv. 1

- **Emendamento di Raoul Ghisletta**

~~*1Il 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. Possono essere nominate persone che, cumulativamente:*~~

~~*¹godono dell'esercizio dei diritti civili;*~~

~~*²conoscono il territorio e le istituzioni cantonali e nazionali;*~~

~~*³inoltre, nei posti di docente, le persone che conoscono il francese e il tedesco.*~~

GHISLETTA R. - L'intento dell'articolo in oggetto è introdurre regole chiare nell'assunzione delle responsabilità che incombono a un dipendente pubblico. È impensabile che in un'Amministrazione pubblica operino persone che non conoscono il territorio e le istituzioni nazionali e cantonali e che nella Scuola lavorino docenti che non parlano le lingue nazionali. Quanto proposto non viola gli Accordi bilaterali, come ha sostenuto qualcuno in Commissione; semplicemente, attesta alcune conoscenze oggettive necessarie per svolgere una funzione pubblica al servizio del Cantone. Spetterà a ogni candidato dimostrare di possedere le conoscenze richieste; per i naturalizzandi sono previsti per esempio corsi per conoscere le istituzioni e il territorio, così come chi fa richiesta di entrare in Polizia deve sostenere un esame che richiede questo tipo di bagaglio culturale e territoriale. Chi ha frequentato le scuole in Ticino è già in possesso di queste conoscenze.

VITTA C., INTERVENTO A NOME DEL GRUPPO PLR - Il gruppo PLR non accoglierà l'emendamento del collega Ghisletta in quanto è inutile: le capacità e le conoscenze che si devono possedere per lavorare nell'Ente pubblico sono specificate nel bando di concorso. È illusorio pensare che inserendo questo tipo di indicazioni in una legge avremo personale più qualificato. L'interesse dell'Ente pubblico lo facciamo valutando le capacità di un candidato in funzione della posizione richiesta.

CELIO F. - Forse è sottinteso, ma il collega ha previsto la conoscenza del tedesco e del francese, ma non dell'italiano. Non approvo l'emendamento ma sostengo l'art. 8 cpv. 2 proposto dalla Commissione perché è opportuno pretendere perlomeno dai funzionari e, in particolare, dai docenti la conoscenza del territorio. Se il Parlamento rifiutasse questo disposto si tratterebbe di una scelta politica che difficilmente potrebbe essere ribaltata da un atto amministrativo come i bandi di concorso.

RUSCONI P. - Fa piacere che i socialisti hanno avuto una folgorazione sulla via di Damasco perché quanto previsto va a favore dei lavoratori ticinesi.

BELTRAMINELLI P., INTERVENTO A NOME DEL GRUPPO PPD - Non sosterremo l'emendamento; tengo a precisare che effettivamente per determinate funzioni è molto importante possedere le conoscenze delle lingue e del territorio. Il mancato accoglimento

dell'emendamento non comporta la rinuncia a richiedere queste conoscenze; semplicemente saranno altri strumenti a servire allo scopo.

RIGHINETTI T. - All'inizio della discussione pensavo di votare a favore dell'emendamento; tuttavia, sentite le spiegazioni dei relatori e gli interventi dei colleghi deputati, ritengo che queste condizioni possono essere contemplate nei bandi di concorso e perciò non lo accoglierò.

QUADRI L. - Sostengo l'emendamento; spiace sapere che non è contrario agli Accordi bilaterali perché in tal caso l'avrei votato con ancora più entusiasmo.

MERLINI G., CORRELATORE DI MAGGIORANZA - Vorrei sottolineare il fatto che questo disposto crea discriminazione tra i docenti e gli impiegati: ai primi, oltre ai requisiti previsti per i secondi, è richiesta la conoscenza del tedesco e del francese. Perché un ottimo docente di matematica non potrebbe essere nominato solo perché non conosce il tedesco? Chiedo ai colleghi di respingere l'emendamento.

GHISLETTA R. - Accolgo con piacere il suggerimento del collega Celio e quindi alla conoscenza del francese e del tedesco aggiungo quella dell'italiano. Giovanni Merlini non è molto informato sul funzionamento della Scuola: non sa che anche i docenti di matematica partecipano alle attività multidisciplinari.

L'emendamento scaturito dalla discussione e posto in votazione è pertanto il seguente:

Articolo 3 cpv. 1

- **Emendamento di Raoul Ghisletta**

~~¹Il 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.~~ **Possano essere nominate persone che, cumulativamente:**

¹godono dell'esercizio dei diritti civili;

²conoscono il territorio e le istituzioni cantonali e nazionali;

³inoltre, nei posti di docente, le persone che conoscono l'italiano, il francese e il tedesco.

Messo ai voti, l'emendamento è respinto con 34 voti favorevoli, 46 contrari e 6 astensioni.

Art. 3 cpv. 5 (nuovo)

- Emendamento di Manuele Bertoli

⁵Nella nomina sono vietate limitazioni in base allo stato civile dei candidati.

BERTOLI M., RELATORE DI MINORANZA - L'emendamento si riferisce alla questione dei doppi redditi: comprendiamo tutti il punto di vista secondo cui i doppi redditi portano via il posto di lavoro a qualcun altro. Il disposto in base al quale le coppie sposate non possono lavorare oltre il 150% per l'Ente pubblico è contrario alla legge, in particolare alla Costituzione federale, perché è discriminatorio e in quanto tale non è mai stato regolato, se non in direttive o in altri atti amministrativi di dubbio valore giuridico.

Sarebbe più opportuno procedere alla valutazione di caso per caso nelle assunzioni, prendendo in considerazione, a parità di requisiti, la necessità di ogni candidato di lavorare, ma non solo limitatamente ai doppi redditi perché anche una persona sola potrebbe possedere una sostanza importante.

SADIS L., DIRETTRICE DEL DIPARTIMENTO DELLE FINANZE E DELL'ECONOMIA - Vi sono numerosi documenti datati fine anni Novanta e inizio anni Duemila sul tema e il Consiglio di Stato ha scelto di inserire una verifica di quel genere attenta ai redditi modesti. Il Cantone è un datore di lavoro e, a parità di requisiti, può essere opportuna un'attenzione ai doppi redditi; ciò non significa non avere una certa sensibilità per situazioni di salari modesti.

REGAZZI F., CORRELATORE DI MAGGIORANZA - L'emendamento presentato da Manuele Bertoli è un passo indietro rispetto alla questione dei doppi redditi sulla quale il Consiglio di Stato ha raggiunto un compromesso accettabile. La direttiva in cui è prevista la limitazione ai doppi redditi è entrata in vigore il 1° gennaio 2009 e recita: *«a parità di candidatura, sul piano qualitativo, delle competenze, della formazione e dell'esperienza e nella misura in cui l'assunzione costituisca un doppio reddito per effetto dei due rapporti d'impiego a tempo pieno o comunque superiori cumulativamente a complessivi 150% la scelta avverrà a favore del candidato il cui coniuge o partner registrato non sia già alle dipendenze dello Stato»*. Non sono in grado di affermare se ciò sia contrario alla Costituzione federale, ma posso sostenere che l'emendamento non va certo nella direzione di favorire l'impiego perché con questa soluzione si rischia di precludere a determinate persone l'accesso nell'Amministrazione; perciò, a nome della maggioranza della Commissione, vi invito a respingerlo.

BERTOLI M., RELATORE DI MINORANZA - La direttiva citata dal collega Regazzi, che non sappiamo su quale tipo di legge o regolamento sia basata, discrimina i coniugati rispetto ai conviventi e non fa distinzioni tra alti e bassi redditi. Per esempio una persona il cui coniuge lavora nel settore delle pulizie e che non percepisce dunque un salario alto non potrebbe concorrere per quel posto. Capisco che si potrebbe procedere a valutazioni caso per caso, ma così come è espressa quella direttiva è una mannaia totalmente arbitraria.

PESTONI G. - Aggiungo a quanto detto da Bertoli che vi è anche il problema del pubblico e del privato: si discriminano due impieghi pubblici, però una persona il cui coniuge nel privato guadagna un alto reddito può essere assunta alle dipendenze dello Stato.

Messo ai voti, l'emendamento è respinto con 19 voti favorevoli, 55 contrari e 3 astensioni.

Articolo 8

- Emendamento di Raoul Ghisletta

Art. 8

~~*²In presenza di candidati con requisiti di idoneità equivalenti, la conoscenza delle lingue nazionali, del territorio, delle istituzioni del Cantone e della Svizzera è valutata quale titolo preferenziale per la nomina, in particolare dei docenti.*~~ ***In presenza di candidati con titoli di studio e requisiti di idoneità e di preparazione equivalenti va data la preferenza ai candidati che conoscono, cumulativamente, l'italiano, il francese, il tedesco, il territorio e le istituzioni cantonali e nazionali; conoscenze attestate dalla frequenza delle scuole cantonali o, per chi non ha frequentato le scuole cantonali, da un certificato riconosciuto dal Cantone.***

- Emendamento di Walter Gianora per il PLR

Art. 8

~~*²In presenza di candidati con requisiti di idoneità equivalenti, la conoscenza delle lingue nazionali, del territorio, delle istituzioni del Cantone e della Svizzera è valutata quale titolo preferenziale per la nomina, in particolare dei docenti.*~~

²La nomina è subordinata ai titoli di studio e ai requisiti di età, di idoneità e di preparazione contemplati nella descrizione della funzione individuale e pubblicati nel bando di concorso.

GHISLETTA D., PRESIDENTE - Sullo stesso articolo è stato presentato un emendamento da Walter Gianora per il PLR, ma tocca un altro problema e quindi propongo di disgiungerli.

GHISLETTA R. - La differenza tra i due emendamenti è data dal fatto che in quello presentato dal sottoscritto si indicano chiaramente quali sono le lingue richieste, mentre nella versione della Commissione, che usa il termine generico di "lingue nazionali", rientra anche il romancio. Inoltre ho voluto precisare i requisiti attestanti la conoscenza di queste lingue.

VITTA C. - L'emendamento presentato dal collega Gianora, che chiede di tornare al testo della Commissione, è in concorrenza con quello presentato da Raoul Ghisletta: mi chiedo se non sia opportuno discuterli insieme.

GHISLETTA D., PRESIDENTE - Ritengo più opportuno separarli perché bisogna pronunciarsi su due testi e attraverso il voto potete esprimere una preferenza per l'uno o per l'altro e nel caso in cui non passasse quello presentato da Raoul Ghisletta affronteremo quello di Walter Gianora. Potremmo considerare la votazione eventuale, ma sarebbe meglio continuare sulla strada seguita fin qui.

CELIO F. - Oltre all'emendamento del collega Ghisletta c'è anche quello della Commissione; quello presentato da Gianora si oppone a entrambi. Si deve tenere presente che vi sono due varianti tra le quali scegliere. Personalmente propendo per l'emendamento della Commissione.

CORTI G. - Siamo di fronte a un classico esempio di votazione eventuale: evitiamo discussioni mettendo in votazione i due emendamenti e poi procediamo all'esclusione. La versione che vince sarà votata nella maniera tradizionale.

GHISLETTA D., PRESIDENTE - Visto quanto proposto dispongo che si discuta sui due emendamenti contemporaneamente.

GIANORA W. - Se discutiamo l'emendamento che ho presentato e se questo fosse accolto automaticamente cadrebbero gli altri emendamenti visto che chiedo di tornare al testo dell'attuale legge in vigore.

GHISLETTA D., PRESIDENTE - Al termine della discussione valuterò come mettere in votazione gli emendamenti.

BIGNASCA A., INTERVENTO A NOME DEL GRUPPO LEGA - La Lega appoggia l'emendamento presentato da Raoul Ghisletta; sarà protezionistico, ma la situazione occupazionale lo giustifica largamente.

SADIS L., DIRETTRICE DEL DIPARTIMENTO DELLE FINANZE E DELL'ECONOMIA - Invito l'aula a rimanere sulla versione del messaggio, ovvero ad accogliere l'emendamento di Walter Gianora. Comprendo che l'occupazione legata al nostro territorio sia un tema caro a tutti e non a caso Attilio Bignasca apprezza il taglio protezionistico della proposta di Ghisletta, ma ciò non deve determinare una corsa a chi si dimostra apparentemente più attento a quell'aspetto perché approvando questi paletti, anche per ragioni logiche (lasciamo a casa un ottimo docente di matematica solo perché non conosce il francese e il

tedesco?), si creano solo problemi. Faccio notare a Ghisletta che tra un naturalizzando e un candidato per un posto di lavoro intercorre una certa differenza.

CELIO F. - Quanto hanno detto la Consigliera di Stato e il collega Merlini circa il docente di matematica sfavorito perché non parla il francese e il tedesco annulla la prassi attuale dei bandi di concorso.

MELLINI E. N. - Invito a sostenere l'emendamento presentato da Raoul Ghisletta perché rappresenta uno strumento per poter favorire l'impiego di manodopera nostrana rispetto ai frontalieri.

RIGHINETTI T. - Sostengo l'emendamento di Raoul Ghisletta: le preferenze non sono date a priori, ma in presenza di pari titoli di studio e requisiti di idoneità equivalenti. Faccio notare al collega Gianora che generalmente si votano prima gli emendamenti che più di discostano dal testo legislativo in vigore e poi gli altri.

BELTRAMINELLI P. - Sostengo l'emendamento della Commissione, che tiene in considerazione gli aspetti sollevati dal dibattito in modo corretto perché propone quanto in sostanza è già previsto nei bandi di concorso. Il termine "preferenziale" esclude che si tratti di un disposto assoluto e lascia spazio ai bandi di concorso di porre condizioni più precise. Invito i colleghi Ghisletta e Gianora a riflettere sull'opportunità di accogliere quanto proposto dalla Commissione.

REGAZZI F., CORRELATORE DI MAGGIORANZA - In Commissione abbiamo discusso a lungo su questo tema; le posizioni erano due: quella del messaggio, ribadita attraverso l'emendamento del collega Gianora, e quella di Raoul Ghisletta. Il collega Foletti ha trovato una formulazione opportuna che abbiamo riportato nel rapporto di maggioranza; in particolare prevede che *«in presenza di candidati con requisiti di idoneità equivalenti, la conoscenza delle lingue nazionali, del territorio, delle istituzioni del Cantone e della Svizzera è valutata quale titolo preferenziale per la nomina, in particolare dei docenti»*.

GHISLETTA D., PRESIDENTE - A questo punto procedo con la votazione eventuale secondo quanto dispone l'art. 72a della Legge sul Gran Consiglio e sui rapporti con il Consiglio di Stato [LGC/CdS; RL 2.4.1.1]: in presenza di più proposte si mettono in votazione globalmente tutte le proposte eliminando in ogni susseguente votazione quella che ha raggiunto il minor numero di voti affermativi. La prima a essere messa in votazione è la proposta del rapporto di maggioranza, dopodiché passeremo a quella di Raoul Ghisletta e da ultimo a quella di Walter Gianora.

Si procede alla votazione eventuale (art. 72a LGC/CdS):

- *testo del rapporto commissionale: 57 voti*
- *emendamento di R. Ghisletta: 30 voti*
- *emendamento di W. Gianora: 16 voti*

GHISLETTA D., PRESIDENTE - La proposta di Raoul Ghisletta e della Commissione hanno ricevuto più voti; pertanto l'emendamento di Walter Gianora non passa e procedo con la seconda votazione limitatamente ai due emendamenti di cui sopra.

BERTOLI M., RELATORE DI MINORANZA - Il testo base è quello della Commissione; procedendo alla votazione eventuale la proposta che riceve meno voti sarà esclusa e rivoteremo sulle due rimanenti e infine su quella tra le due che avrà ricevuto più voti: e se quest'ultima non fosse accolta?

CORTI G. - Dobbiamo procedere secondo quanto prevede la Legge in materia di votazione eventuale; dopo aver fatto la prima votazione tra la versione del messaggio, quella di Walter Gianora e quella di Raoul Ghisletta abbiamo escluso quella che ha ricevuto meno voti, ovverosia la prima. Ora dobbiamo votare sulle due rimanenti: quella che riceverà meno voti sarà esclusa e su quella che rimane voteremo a favore, contro o astenendoci. La votazione eventuale entra in gioco in presenza di più proposte su uno stesso oggetto.

Si procede al secondo voto:

- *testo del rapporto commissionale: 64 voti*
- *emendamento di R. Ghisletta: 28 voti*

Gli emendamenti sono quindi respinti.

Messo ai voti, il testo proposto dalla maggioranza commissionale è accolto con 70 voti favorevoli, 3 contrari e 3 astensioni.

Articolo 10 cpv. 3

- Emendamento di Chiara Orelli Vassere

³*Il grado di occupazione minimo per occupare una funzione dirigente è dell'80% 50%, ~~gradi di occupazione inferiori possono essere autorizzati in casi giustificati.~~ 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.*

- Emendamento di Manuele Bertoli

³Il grado di occupazione minimo per occupare una funzione dirigente è dell'80%–70%; gradi di occupazione inferiori possono essere autorizzati in casi giustificati.

ORELLI VASSERE C. - Chiedo ai colleghi deputati di votare un emendamento analogo nella sostanza a uno presentato dal PPD in Commissione che non è stato accolto da quel consesso. Esso intende valorizzare il tempo parziale anche nelle funzioni dirigenziali laddove le esigenze dell'ufficio lo consentono, promuovere concretamente un migliore equilibrio tra la vita professionale e quella familiare, soprattutto per le donne, e 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. Il Dipartimento federale dell'interno ha chiesto al Direttore dell'Istituto per l'organizzazione del personale dell'Università di Berna di illustrare le ragioni economiche del job sharing, in particolare per le funzioni dirigenziali, un modello a cui la Confederazione guarda con forte interesse. Ricordo che il Consiglio federale nel maggio 2009 ha accolto una mozione¹ presentata dalla deputata Brigit Wyss che incarica il Governo federale di effettuare le modifiche legislative necessarie per inserire nella sua politica del personale il modello della responsabilità dirigenziale comune. L'esperto del Dipartimento dell'interno afferma che il job sharing presenta notevoli vantaggi; malgrado le difficoltà che può comportare, questo modello permette di ottenere le conoscenze, le esperienze e il know out di due persone qualificate. Ci sono due persone che partecipano alle riflessioni, impulsi di due mondi diversi che convergono, esperienze di due vite alle quali attingere. Dal profilo puramente economico la saggezza impone di valorizzare questo potenziale, in particolare quello femminile; è un'assurdità economica per la società non valorizzare una simile risorsa umana dopo averla coltivata. Ricordo che in Svizzera il 60% circa delle donne tra i 24 e i 55 anni occupa un posto 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 vent'anni or sono. Le donne sono tuttora sottorappresentate nelle funzioni superiori anche nell'Amministrazione cantonale; se si tiene conto della percentuale di donne che lavorano a tempo parziale è chiaro che si assiste a opportunità perdute soprattutto per loro. Il tempo parziale permette di rimanere professionalmente attive, ma troppo spesso costituisce un limite all'ottenimento di posti interessanti e stimolanti. In un contesto con simili caratteristiche, il modello del job sharing è una possibilità particolarmente interessante dal momento che consente una presenza al 100% assicurata da due collaboratori; il datore di lavoro può trarre vantaggio da questa soluzione potendo contare su un'equipe motivata in cui il valore aggiunto è originato dalla complementarietà intellettuale tra i collaboratori che prestano insieme il loro contributo. Il top sharing è già stato realizzato in alcuni progetti pilota, per esempio presso Swiss Re e presso il Dipartimento federale delle finanze; secondo la valutazione esterna condotta dall'Istituto per la ricerca economica del Politecnico di Zurigo, l'attuazione del modello top sharing è riuscita e gli effetti nelle imprese pilota sono molto positivi.

¹ [Mozione n. 09.3315](#): *Topsharing. Promovimento della responsabilità dirigenziale comune*, B. Wyss, 23.03.3009.

BERTOLI M., RELATORE DI MINORANZA - La proposta contenuta nell'emendamento di cui sopra l'avevo già presentata in Commissione; differisce dall'emendamento di Chiara Orelli per il diverso grado percentuale di lavoro proposto e per la parte concernente il job sharing. Lo scopo è migliorare la situazione abbassando la percentuale prevista per poter assumere funzioni dirigenziali dall'80% al 70%.

VITTA C., INTERVENTO A NOME DEL GRUPPO PLR - Il gruppo PLR non sosterrà nessuno dei due emendamenti presentati; riteniamo opportuno restare sulla versione della Commissione. Il termine job sharing è stato introdotto e accettato da quel consesso ma non per le funzioni dirigenti, che devono garantire una presenza costante; il grado minimo di occupazione dev'essere pari all'80%.

CAIMI C. L. - Sostengo l'emendamento di Chiara Orelli Vassere; del resto è quanto aveva proposto a suo tempo il PPD. Dobbiamo avere il coraggio di fare un passo avanti e non cercare scuse per mantenere lo status quo. Introdurre il job sharing per le funzioni inferiori significa non permettere l'accesso alle funzioni dirigenziali a chi è in possesso di una formazione specifica e ha le capacità di assumere determinate responsabilità. Altrove questo concetto è acquisito da tempo; il Ticino invece fa fatica ad accettare che si possa dirigere un ufficio in job sharing dividendo le funzioni di responsabilità tra due persone. Si tratta di un problema puramente ideologico, perché a livello economico un simile metodo porta unicamente vantaggi. La presenza al 100% non comporta necessariamente maggiore efficacia ed efficienza.

DUCRY J. - Sono stupefatto: in Ticino, dove parliamo l'italiano, si propongono termini in inglese di cui non conosco il significato.

RAMSAUER P. - Mi riallaccio a quanto detto dal collega Ducry: nelle leggi non dobbiamo inserire termini stranieri perché non tutti li capiscono.

CELIO F. - Faccio presente che oltre all'interesse dei dipendenti c'è anche quello del servizio: secondo voi sarebbe opportuno se per esempio il direttore di una scuola lavorasse al 50% oppure se vi fossero due direttori a metà tempo? Non appoggerò l'emendamento.

DUCA WIDMER M. - Contrariamente a quanto è stato detto dai colleghi Vitta e Celio, gli studi sull'impiego ripartito tra più persone (job sharing) hanno concluso che esso non penalizza l'efficienza, anzi può portare a una maggiore produttività. Il Ticino, Cantone fanalino di coda per quanto attiene alla rappresentanza femminile, ha la possibilità di fare un passo avanti; invito dunque i colleghi a sostenere l'emendamento presentato da Chiara Orelli Vassere.

KRÜSI G. - Gli studi a cui fa riferimento la collega Duca Widmer andrebbero letti facendo una distinzione tra le funzioni di conduzione dalle altre. Oggi la nostra preoccupazione è per l'efficienza dell'Amministrazione e gli emendamenti dei colleghi Bertoli e Orelli Vassere stridono con le funzioni di conduzione che oggettivamente non possono essere svolte nel dovuto modo da persone che sono occupate a tempo parziale.

MARIOLINI N. - La proposta di Chiara Orelli Vassere non vuole obbligare l'Amministrazione cantonale ad applicare questo tipo di modello; si tratta semplicemente di creare le condizioni quadro per poter, qualora vi siano le condizioni giuste, applicare il job sharing. Sosterrò l'emendamento e chiedo ai colleghi deputati di fare altrettanto.

LEPORI C. - In Svizzera, dove gli Esecutivi sono collegiali, vi è una sfiducia di principio attorno all'idea della condivisione delle responsabilità di conduzione. È chiaro che è possibile solo se le persone coinvolte collaborano effettivamente, ma spetta a chi prende questo tipo di decisioni valutare se è realizzabile.

ARIGONI S. - La proposta della collega Orelli Vassere specifica che è possibile ricorrere a questo modello qualora le esigenze dell'Amministrazione lo consentano. Un buon funzionario dirigente lo si vede quando non c'è, valutando la motivazione che riesce a dare ai suoi collaboratori e ai responsabili di servizio. Appoggio l'emendamento.

SADIS L., DIRETTRICE DEL DIPARTIMENTO DELLE FINANZE E DELL'ECONOMIA - Il Consiglio di Stato è disponibile a fare propria la proposta sortita a maggioranza dalla Commissione della gestione e delle finanze, tuttavia richiamo l'attenzione sul fatto che verrà così introdotto un ulteriore elemento di impegno nell'ambito di una riforma già impegnativa per il personale dirigente, al quale viene chiesto di assumersi nuovi concreti compiti nell'ambito della gestione del personale. Per questo motivo, chiedo al Gran Consiglio di non sostenere gli emendamenti e di allinearsi sulla posizione della maggioranza della Commissione.

MERLINI G., CORRELATORE DI MAGGIORANZA - La maggioranza della Commissione della gestione e delle finanze chiede di rigettare gli emendamenti per le ragioni testé illustrate dalla Consigliera di Stato: è già difficile far funzionare il job-sharing per le funzioni dirigenti, figuriamoci come potrebbe essere complicato farlo per il personale dirigente. Chiedo dunque ai colleghi di opporsi alle proposte emendative.

BERTOLI M., RELATORE DI MINORANZA - Spiace ripetere quanto detto, inascoltato, in precedenza, ma esiste una modifica di legge, accolta dal Gran Consiglio e quindi in vigore, che evita appunto le contrapposizioni in ordine al metodo di votazione. Che cosa dovrebbe succedere? Posti in votazione i tre testi viene eliminato l'ultimo, mentre i due rimasti vengono semplicemente sottoposti a un voto in contrapposizione, per arrivare alla scelta definitiva di una proposta, e non come è stato fatto prima, in quanto, se, in votazione finale, l'emendamento avesse raccolto una maggioranza di contrari, avremmo avuto un

buco, tale per cui non sarebbe passato né il primo, né il secondo, né il terzo dei testi in votazione. Chiedo dunque di mettere in votazione eventuale i tre testi, di eliminare l'ultimo, e mettere semplicemente in contrapposizione i due rimanenti.

GHISLETTA D., PRESIDENTE - Personalmente sono convinto che la votazione debba riguardare i tre testi, ma i colleghi e il Segretario generale Rodolfo Schnyder mi dicono che il testo del rapporto di maggioranza non è da considerarsi un emendamento, e quindi non va messo ai voti.

CELIO F. - Ognuno può avere le proprie opinioni, ma riterrei perlomeno curioso votare con due metodi diversi nell'ambito dell'esame di una stessa revisione legislativa a distanza di pochi minuti.

SAVOIA S. - Invito il Presidente ad assumere una decisione e ad impegnare il Parlamento ad attenervisi.

GHISLETTA D., PRESIDENTE - Per quanto mi riguarda, ho semplicemente posto il problema di una seconda votazione fatta con metodo diverso rispetto alla prima. Sentite le argomentazioni del caso, ritengo si possa procedere con le votazioni eventuali.

BELTRAMINELLI P. - Condivido: procediamo come in precedenza, ma cerchiamo una soluzione che permetta di avere in futuro una coerenza condivisa.

PAPARELLI A. - Volevo semplicemente far notare che con le votazioni eventuali ogni deputato potrebbe votare addirittura tutte le proposte di emendamento.

DEL BUFALO A. - Invito il Presidente a sospendere la seduta, che doveva terminare entro le ore 20:00, a fare chiarezza sul metodo di votazione e a riprendere domani l'esame della proposta.

GHISLETTA D., PRESIDENTE - Apprezzo la proposta, ma nessuno ha garantito di terminare i lavori entro le ore 20:00. Se non ci sono ulteriori interventi (che hanno determinato, questi sì, l'allungamento dei lavori), propongo dunque di passare alla votazione degli emendamenti.

Si procede alla votazione eventuale (art. 72a LGC/CdS):

- *testo del rapporto commissionale: 48 voti*
- *emendamento di C. Orelli Vassere: 28 voti*
- *emendamento di M. Bertoli: 24 voti*

- *testo del rapporto commissionale: 47 voti*
- *emendamento di C. Orelli Vassere: 29 voti*

Gli emendamenti sono quindi respinti.

Messo ai voti, il testo proposto dalla maggioranza commissionale è accolto con 51 voti favorevoli, 18 contrari e 4 astensioni.

Articolo 16 lett. a) (nuovo)

- Emendamento di Manuele Bertoli

a) quando il grado di occupazione è inferiore al 40%;

BERTOLI M., RELATORE DI MINORANZA - Si tratta di favorire i tempi parziali, laddove possibile, perché oggi la nomina non è data per una percentuale d'impiego corrispondente a meno del 50; in questi ultimi casi si procede per incarico. Riteniamo si possa ridurre almeno al 40%.

MERLINI G., CORRELATORE DI MAGGIORANZA - La Commissione ritiene che la regola debba continuare a valere anche in futuro, quindi non potranno esserci nomine per tempi parziali inferiori al 50%. Chiedo al Parlamento di respingere l'emendamento in questione.

Messo ai voti, l'emendamento è respinto con 18 voti favorevoli, 43 contrari e un'astensione.

Articolo 20 cpv. 2

- Emendamento di Manuele Bertoli

*²Il rapporto d'impiego del personale ausiliario è retto dal diritto privato (artt. 319 e segg. CO) ed è disciplinato da un apposito regolamento **contratto collettivo**.*

BERTOLI M., RELATORE DI MINORANZA - Siccome il rapporto dei precari sarà comunque disciplinato in analogia al diritto privato ritengo che si debbano seguire le forme del diritto privato, vale a dire il CCL.

DUCRY J. - Non comprendo la ragione dell'emendamento: cosa dovrebbe emendare? Né nel messaggio né nel rapporto vi è la proposta di modificare l'art. 20.

GHISLETTA D., PRESIDENTE - La modifica proposta da Manuele Bertoli emenda la legge attuale.

DUCRY J. - Ma un emendamento vale unicamente se vi è una modifica proposta dal rapporto, mentre nella fattispecie parrebbe piuttosto un nuovo articolo.

GHISLETTA D., PRESIDENTE - Concordo.

DUCRY J. - Chiedo al Presidente del Gran Consiglio, al Consigliere giuridico del Gran Consiglio e al Segretario generale del Gran Consiglio se non sia necessaria un'iniziativa parlamentare elaborata.

GHISLETTA D., PRESIDENTE - Non credo si debba aggiungere nulla a quanto detto dal deputato Ducry perché all'interno della Commissione della legislazione abbiamo sempre sostenuto che le modifiche potevano essere fatte soltanto sugli articoli di legge contenuti nel messaggio e quindi nel rapporto. Pertanto ritengo che l'emendamento non sia ricevibile.

BERTOLI M. - Mi sembra che in Commissione abbiamo preso in considerazione altri articoli rispetto a quelli proposti dal Governo. Comunque ritiro la proposta.

GHISLETTA D., PRESIDENTE - La proposta è ritirata.

L'emendamento è stato ritirato.

Articolo 46 cpv. 1 lett. d)

- Emendamento di Raoul Ghisletta

d) ~~per l'attività di sportivo d'élite, come pure per la frequenza dei corsi di Gioventù e Sport per i dipendenti della Swiss olympic card, gli arbitri internazionali di discipline olimpiche e i partecipanti ai corsi di Gioventù e Sport, al massimo 8 giorni all'anno;~~

GHISLETTA R. - Per chiarezza ricordo che sono riconosciuti quali sportivi d'élite – termine piuttosto oscuro – unicamente i detentori della carta svizzera olimpica e inoltre sono riconosciuti anche coloro che svolgono una funzione nelle discipline olimpiche disponendo di un massimo di 8 giorni.

WEBER J. - Sostengo l'emendamento del collega Ghisletta poiché è corretto quanto sostiene: gli sportivi d'élite sono i detentori della carta "Swiss olympic" e quindi sono da considerare come tali gli appartenenti alle discipline olimpiche estive e invernali.

SADIS L., DIRETTRICE DEL DIPARTIMENTO DELLE FINANZE E DELL'ECONOMIA - Chiedo di non aderire all'emendamento poiché si tratterebbe di estendere la portata dell'articolo a una categoria di persone retribuite; del resto vi possono essere molte figure impegnate in attività analoghe, come i giudici di gara. In questo settore si apre un grosso e concreto spiraglio per i dipendenti per congedi non pagati e non reputo sia saggio. Tra l'altro, sulla questione degli arbitri internazionali abbiamo anche risposto a un atto parlamentare. Chiedo di mantenere la formulazione della maggioranza della Commissione della gestione e delle finanze.

MERLINI G., CORRELATORE DI MAGGIORANZA - La legge prevede già molti casi al beneficio di congedi pagati. Il collega Ghisletta torna alla carica con un suo cavallo di battaglia: infatti in Commissione aveva già tentato di far passare la categoria degli arbitri di discipline olimpiche. Per le ragioni esposte dalla Consigliera di Stato Sadis chiedo di respingere l'emendamento.

DUCRY J. - Si crea una crassa disegualianza di trattamento verso le persone che rientrano nelle categorie di cui alle lettere precedenti e seguenti del capoverso 1 dell'articolo in questione e che corrispondono a circostanze oggettive; nel caso specifico si valuta la persona dotata di carta olimpica svizzera come se avesse maggior valore rispetto a persone che svolgono altre attività senza essere retribuite. Si violerebbe l'eguaglianza di trattamento. Una persona che vuole svolgere tali funzioni deve chiedere un congedo non pagato.

Messo ai voti, l'emendamento è respinto con 16 voti favorevoli, 46 contrari e 3 astensioni.

Art. 46 cpv. 1 lett. c)

- Emendamento del Consiglio di Stato

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 all'anno;

SADIS L., DIRETTRICE DEL DIPARTIMENTO DELLE FINANZE E DELL'ECONOMIA - Torno su una proposta inserita dalla maggioranza della Commissione che ha aggiunto la possibilità di beneficiare di un congedo pagato di 8 giorni per il volontariato svolto nelle colonie: il Consiglio di Stato è favorevole a mantenere il volontariato sociale, ma si oppone alla concessione di congedi pagati fino al massimo di 8 giorni all'anno per andare in colonia poiché per il Governo il volontariato sociale comprende le seguenti prestazioni: quelle a favore di persone degenti in casa di cura, ospedali, case per anziani o prestazioni a favore di persone che beneficiano di cure a domicilio e nell'ambito della relativa

organizzazione per la cura a domicilio; prestazioni a favore di persone con handicap fisici e mentali; prestazioni nell'ambito di soccorso in caso di catastrofe, di incidente o di pronto intervento e trasporti a scopo umanitario. Questi punti riassumono il concetto di volontariato sociale connesso a questo tipo di attività per il quale siamo disposti a concedere determinati giorni di congedo pagato.

Vi invito a evitare di estendere le categorie che possono beneficiare impropriamente del congedo pagato: un conto è fare volontariato sociale, un altro è andare in colonia.

GHISLETTA R. - Penso che la Consiglieria di Stato stia esagerando questa sera, come già in precedenza con l'informazione sui congedi non pagati riguardo agli sportivi d'élite, proposta che non si riferiva ai congedi pagati. Nella fattispecie mi sembra che si stia toccando il fondo sostenendo che l'emendamento si rivolge a chi va in colonia: non è il bambino che si reca in colonia che riceve il congedo non pagato, bensì è chi si occupa di bambini, di attività per giovani che hanno meno di sedici anni – di solito le colonie terminano a quindici anni – e quindi presta volontariato per organizzare queste attività nelle colonie. Queste ultime sono organizzate da enti privati, da Comuni, da società senza scopo di lucro per le quali vi sono adulti che fungono da educatori di riferimento. Quindi presentare la questione come se si trattasse di una persona che va tranquillamente in colonia con bambini normali equivale a dare un'informazione errata. Vogliamo sostenere chi partecipa in qualità di educatore alle colonie speciali e a quelle con bambini normodotati. La Commissione ha optato per tale scelta.

BOBBIA E. - Mi chiedo come possa essere chiamata volontariato una prestazione che è remunerata: in realtà non si tratta di volontariato perché le persone in questione ricevono lo stipendio. Se si analizzano i dati concernenti le assenze forniti da chi dirige la Sezione delle risorse umane, si constata che lo Stato è molto generoso nei confronti delle prestazioni volontarie. Sostengo totalmente la Consiglieria di Stato Sadis.

BERTOLI M., RELATORE DI MINORANZA - Sono tra le persone che tra il 1977 e il 1993 sono andate tutte le estati in colonia; mi sono occupato di bambini normali, handicappati, d'integrazione, eccetera. Ad andare in colonia sono i ragazzi handicappati per alleggerire gli istituti e, di conseguenza, costare meno: gli istituti che possono mandare la gente in vacanza costano meno alle casse dello Stato. Tra i ragazzi normali chi va in colonia? Quelli che sono a casa o che hanno entrambi i genitori che lavorano per far quadrare il bilancio e sono privi di una rete familiare a cui affidare i figli. Non ritengo che si tratti di casi meno meritevoli rispetto a quelli citati dalla Consiglieria di Stato. Se riuscissimo a far andare in colonia, oltre a persone di buona volontà, anche qualche educatore sarebbe positivo. Comunque eviterei di banalizzare o ridicolizzare questa prestazione, molto importante durante l'estate per le famiglie e per le persone handicappate.

MELLINI E. N. - Sono propenso a sostenere la richiesta della Consiglieria di Stato, ma mi chiedo come si potrebbe inserirla nella modalità di trattazione del messaggio: non si tratta di un emendamento che doveva essere proposto precedentemente?

GHISLETTA D., PRESIDENTE - È il Consiglio di Stato che sostiene il messaggio in contrapposizione alla proposta della Commissione.

CELIO F. - In qualità di docente mi permetto di osservare che chi segue i bambini e i ragazzi in colonia svolge un servizio utile e benemerito. Però nella fattispecie si parla di assenze durante il tempo di lavoro, che all'interno della scuola ricadono sulle spalle degli altri docenti oppure si lasciano gli allievi praticamente a far niente: non credo che ciò sia o debba essere lo scopo della legge.

RIGHINETTI T. - Mi chiedo se i cosiddetti volontari che vanno alle colonie o altro dovessero attingere alle loro vacanze lo farebbero ancora. Il volontariato non è un'attività svolta dietro compenso.

Messo ai voti, l'emendamento è accolto con 51 voti favorevoli e 21 contrari.

Articolo 50 cpv. 3 (nuovo)

- Emendamento di Manuele Bertoli

³Per i congedi non pagati sino al 20% di grado di occupazione non vi sono limitazioni relative al loro numero nel corso della carriera.

BERTOLI M., RELATORE DI MINORANZA - Si tratta di togliere il limite massimo di tempo per i congedi quando concernono un grado di occupazione basso. Ricordo che i congedi possono essere concessi oppure no.

MERLINI, CORRELATORE DI MAGGIORANZA - L'emendamento è problematico. Va letto alla luce dei primi due capoversi dell'art. 50. Se dovesse essere accolto, potremmo trovarci di fronte a situazioni paradossali: un docente nominato al 50% potrebbe ottenere un congedo per il 20%, ripetutamente e senza limiti, diventando a tutti gli effetti un docente che lavora al 30%. Questo non è compatibile con l'esigenza di avere un certo ricambio nel corpo docenti. Non tutti coloro che chiedono un congedo lo fanno per compiere ricerche o approfondimenti; ci sono anche casi di persone che lo fanno per ragioni quali il burn out o altre questioni personali. Se l'emendamento fosse accolto queste situazioni si incancrenirebbero, perché sarebbe preclusa la possibilità di una sostituzione.

BERTOLI M., RELATORE DI MINORANZA - La richiesta dell'emendamento è finalizzata proprio a ciò che Merlini ha indirettamente spiegato: favorire coloro che intendono compiere ricerche, eccetera. Si tratta di una rivoluzione culturale dove fra l'altro si vuole valorizzare i dirigenti. Non esiste un diritto al congedo; esiste la facoltà di chiederlo. Se i dirigenti non sono capaci di dire sì o no a un congedo e si devono trincerare dietro il periodo massimo per la loro incapacità di decidere, la rivoluzione culturale è già finita

prima di iniziare. Qui non stiamo chiedendo di concedere congedi a pioggia, a tempo indeterminato e per motivazioni inesistenti; la richiesta di congedo deve essere motivata e il funzionario dirigente deciderà se concederlo. Per i congedi che riguardano una percentuale di occupazione molto limitata non deve vigere l'assurdo limite di tre anni: esso è semplicemente una foglia di fico per consentire ai dirigenti di non prendere una decisione trincerandosi dietro a un blocco inventato di sana pianta.

SADIS L., DIRETTRICE DEL DIPARTIMENTO DELLE FINANZE E DELL'ECONOMIA - Non posso accettare questa interpretazione. Mi riallaccio a quanto detto dal correlatore; i problemi da lui segnalati esistono concretamente. Se non vi è un periodo massimo temporale di riferimento possono verificarsi situazioni indesiderate che costringono ad assumere una persona con un contratto di ausiliario che copra il 20% scoperto e rischierebbe di doverlo fare per molto tempo. Il meccanismo che andremmo a inserire con questa modifica non è auspicabile, perciò vi invito a non accogliere l'emendamento.

Messo ai voti, l'emendamento è respinto con 14 voti favorevoli, 51 contrari e 2 astensioni.

Articolo 69 cpv. 1

- **Emendamento di Manuele Bertoli**

*¹L'orario normale di lavoro è di 42 **40** ore settimanali, sono riservate le disposizioni dei regolamenti speciali e di azienda per determinate categorie, le disposizioni d'urgenza e quelle decise dal Consiglio di Stato per circostanze straordinarie.*

Nelle scuole medie e postobbligatorie, l'orario settimanale d'insegnamento a tempo pieno di ciascuna categoria di docenti è fissato dal Consiglio di Stato da un minimo di 23 a un massimo di 27 ore; esso può venire esteso fino a 40 ore per i docenti di lavoro e di laboratorio o per quelle attività dove la presenza in sede prevale sulla preparazione e lo svolgimento di lezioni.

- **Emendamento di Gianni Guidicelli**

*¹L'orario normale di lavoro è di 42 **40** ore settimanali, sono riservate le disposizioni fissate **nelle norme transitorie**, nei regolamenti speciali e di azienda per determinate categorie, le disposizioni d'urgenza e quelle decise dal Consiglio di Stato per circostanze straordinarie.*

Norma transitoria (nuovo)

In deroga all'art. 69 cpv.1, l'orario di lavoro è di 41 ore negli anni 2011 e 2012 e di 40 ore a partire dal 1° gennaio 2013.

GHISLETTA D., PRESIDENTE - Faccio presente che l'art. 69 non è contemplato nel disegno di legge annesso al messaggio.

GUIDICELLI G. - È vero che l'articolo in questione non è compreso nel messaggio del Consiglio di Stato, però la Commissione della gestione e delle finanze ha affrontato questo tema con un capitolo specifico nel rapporto. Ribadisco la legittimità della richiesta delle 40 ore, formulata dalle organizzazioni sindacali già da diversi anni negli incontri con il Consiglio di Stato. È stato detto che solo pochi Cantoni hanno introdotto le 40 ore, ma non che quasi tutte le città ticinesi (Mendrisio, Locarno, Chiasso, Bellinzona) hanno già le 40 per i loro dipendenti. Mi rendo conto, pragmaticamente, che questo emendamento stasera non ha nessuna possibilità di essere accolto, nella misura in cui fosse ammesso. Faccio un atto di fede nei confronti dei portavoce dei gruppi che nel loro intervento hanno riconfermato la volontà di affrontare il tema durante la futura discussione sulla riforma della CPDS e ritiro l'emendamento.

BERTOLI M., RELATORE DI MINORANZA - Avevo presentato l'emendamento con riserva di ritiro; lo ritiro volentieri facendo fede all'accordo trovato in Commissione della gestione e delle finanze, come già spiegato da Guidicelli. Allo stesso modo, nella misura in cui siano ammissibili, ritiro anche gli emendamenti agli art. 79b cpv. 1 lett. a) e 85 cpv. 4, anch'essi presentati con riserva di ritiro.

Gli emendamenti sono ritirati e, di conseguenza, pure quelli presentati da Manuele Bertoli agli articoli 79b cpv. 1 lett. a) e 85 cpv. 4.

Articolo 79b cpv. 2

- Emendamento di Manuele Bertoli

~~*²Il 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. Abrogato.*~~

BERTOLI M., RELATORE DI MINORANZA - Con il nuovo art. 79b, proposto dal Governo e accettato dalla Commissione della gestione e delle finanze, si introduce la possibilità per il Governo di modificare il tempo di lavoro a una serie non ben precisata di operatori del settore socioeducativo. Questa questione concerne sostanzialmente il Sostegno pedagogico. Esso è uno dei servizi più importanti della Scuola, perché permette di integrare gli allievi che fanno più fatica e permette alla Scuola ticinese di avere il tasso più basso a livello nazionale di scolarità speciale. Quest'ultimo settore dal 2008 è passato integralmente nelle mani dei Cantoni a seguito della nuova perequazione tra Confederazione e Cantoni. Abbiamo da poco approvato un concordato in proposito e attendiamo un messaggio concernente la nuova Legge sull'educazione speciale. Credo che sarebbe più corretto discutere del trattamento degli operatori del Sostegno pedagogico in quell'ambito e non alla chetichella oggi, dando una facoltà al Governo che poi diventerà una realtà acquisita.

MERLINI G., CORRELATORE DI MAGGIORANZA - Il Direttore del DECS ha spiegato alla Commissione della gestione e delle finanze quali sono le ragioni per cui il Governo chiede la competenza di poter assegnare l'onere di lavoro indicato nell'art. 79a cpv. 1 anche ad altri operatori del Sostegno pedagogico e della lotta al disadattamento. Ha anche detto di voler presentare prossimamente un messaggio relativo all'educazione speciale, ma di desiderare che il Gran Consiglio nel frattempo dia al Consiglio di Stato la possibilità di fare uso del potere che Bertoli contesta. A mio parere non vi è motivo di opporsi a questa sua richiesta, dal momento che comunque il Gran Consiglio, se lo desidera, potrà rivedere la sua posizione nel corso della discussione sul prossimo messaggio.

BERTOLI M., RELATORE DI MINORANZA - Arriverà un messaggio che tratterà globalmente della questione dell'educazione speciale; qui si stanno precorrendo i tempi, così quando arriverà il messaggio tutto sarà già compiuto. Chiedo, per correttezza e per avere un quadro completo di un settore importante come il Sostegno pedagogico e l'educazione speciale, di riprendere questo oggetto in quel messaggio. L'art. 79b cpv. 2 mi pare una forzatura, come mi pare difficile sostenere che se oggi il Gran Consiglio approva una cosa fra due mesi tornerà sulla decisione.

Messo ai voti, l'emendamento è respinto con 20 voti favorevoli, 40 contrari e 5 astensioni.

Articolo 23 cpv. 1

- Emendamento di Gianni Guidicelli

¹In caso di malattia o infortunio non professionale, anche discontinui, comprovati da certificato medico, il dipendente percepisce il 90% dello stipendio loro a partire dal 2° giorno fino al 180° giorno d'inabilità; dal 181° fino al 720° il dipendente percepisce il 100% dello stipendio netto l'intero stipendio per i primi 360 giorni di assenza e l'80% per i successivi 360 giorni di assenza; in tal caso l'indennità per economia domestica e per figli non subisce riduzioni.

GUIDICELLI G. - Con questo emendamento, chiedo in pratica di tornare al testo del messaggio del Consiglio di Stato. Avrei molti argomenti da portare a favore della mia proposta, ma visto l'orientamento abbastanza favorevole della Commissione della gestione e delle finanze nel sostenerla evito di dilungarmi oltre.

VITTA C., INTERVENTO A NOME DEL GRUPPO PLR - Da parte nostra sosterremo l'emendamento Guidicelli, riservandoci se del caso di sottoscrivere una mozione in sede commissionale che chieda di approfondire i cambiamenti ipotizzati, ma non accoglibili oggi, in ragione di alcune controindicazioni.

MELLINI E. N. - Intervengo a nome del collega Pinoja, il quale ha già spiegato le ragioni per le quali il nostro gruppo sostiene la necessità di respingere l'emendamento Guidicelli, ovvero il fatto che questo sia in una posizione nettamente più favorevole ai lavoratori rispetto a quanto proposto dalla Commissione. In caso di accoglimento, il collega mi ha già consegnato il testo di un'iniziativa elaborata per procedere nel senso indicato.

BELTRAMINELLI P. - Mi fa piacere che il collega Pinoja presenti un'iniziativa elaborata, in quanto la Commissione aveva accettato quella proposta, anche se successivamente, previo incontro con la Consigliera di Stato e la presentazione dell'emendamento Guidicelli, ci siamo accordati per il suo sostegno. L'occasione fornita dalla presentazione dell'iniziativa Pinoja permetterà dunque a tutti di fare chiarezza e capire se questo emendamento possa essere mantenuto in futuro: sarà un motivo in più per seguire attentamente la nuova legge nei prossimi anni.

GHISLETTA R., INTERVENTO A NOME DEL GRUPPO PS - Anche il nostro gruppo sostiene l'emendamento Guidicelli, in quanto il fatto di non pagare il dipendente dal primo giorno poneva problemi di equità, ma anche strettamente pratici, visto che ad esempio per i docenti bisognerebbe quantificare per ogni giorno quante ore si sarebbero dovute effettuare.

MERLINI G., CORRELATORE DI MAGGIORANZA - Ieri la Commissione è tornata per l'ennesima volta su questa questione, decidendo per un solo voto di mantenere la propria proposta di modifica, nata da un suggerimento di Pinoja. I motivi di perplessità sono già stati esposti, ma va forse aggiunto che i casi di lunga inabilità al servizio sono quelli comunque più costosi per il Cantone, che non è assicurato rispetto a infortuni e malattie non professionali. Ragione per cui bisognerebbe disporre di una casistica precisa per poter prendere una decisione con cognizione di causa, cosa che si potrà realizzare nell'ambito della discussione di un atto parlamentare in seno alla Commissione della gestione, rimanendo per ora fermi sulla posizione del Governo.

Messo ai voti, l'emendamento è accolto con 60 voti favorevoli, 6 contrari e 5 astensioni.

XII. Norme transitorie

- Emendamento di Gianni Guidicelli

3 LStip (nuovo cpv. 3))

³La modifica di legge di cui al messaggio no. 6260 è valutata dal Gran Consiglio entro il quarto anno successivo all'entrata in vigore, sulla base di un rapporto allestito dal Consiglio di Stato all'indirizzo del Parlamento, che dovrà in particolare contenere:

- a) una valutazione dell'applicazione delle nuove norme, che tenga conto della formazione dei funzionari dirigenti, dei risultati dei colloqui di valutazione dei***

collaboratori e dei funzionari dirigenti e delle decisioni relative all'evoluzione del salario degli impiegati secondo l'articolo 3c della legge;

b) eventuali proposte di modifica della legge che dovessero rendersi necessarie sentiti i funzionari dirigenti e le associazioni del personale.

REGAZZI F. - La Commissione della gestione e delle finanze ha ritenuto di far proprio questo emendamento che introduce nella norma transitoria l'obbligo per il Consiglio di Stato di verifica della legge entro un periodo di quattro anni. Riteniamo che vada appoggiato anche perché conferma una tendenza a nostro avviso positiva, quello di una verifica almeno delle leggi più importanti dopo un certo periodo di applicazione.

SADIS L., DIRETTRICE DEL DIPARTIMENTO DELLE FINANZE E DELL'ECONOMIA - Condividiamo a nostra volta l'impostazione e lo spirito di questa proposta di arricchimento della legge.

Messo ai voti, l'emendamento è accolto con 67 voti favorevoli, un contrario e 3 astensioni.

La discussione sui singoli articoli è dichiarata chiusa.

Messi ai voti, i singoli articoli e il complesso del disegno di legge scaturito dalla discussione parlamentare sono accolti con 54 voti favorevoli, 15 contrari e 4 astensioni.

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

2. PRESENTAZIONE DI ATTI PARLAMENTARI

Gli atti parlamentari sono allegati alla fine del verbale della seduta (v. p. 38).

3. CHIUSURA DELLA SEDUTA E RINVIO

Alle ore 21:05 la seduta è tolta e il Gran Consiglio è riconvocato per giovedì 24 giugno 2010.

Per il Gran Consiglio:

Il Presidente, Dario Ghisletta

Il Segretario generale, Rodolfo Schnyder

PRESENTAZIONE DI ATTI PARLAMENTARI

INIZIATIVA PARLAMENTARE

presentata nella forma elaborata da Gabriele Pinoja e cofirmatari per la modifica dell'art. 23 cpv. 1 Legge sugli stipendi degli impiegati dello Stato e dei docenti (remunerazione durante la malattia e l'infortunio non professionali)

del 23 giugno 2010

Con la presente iniziativa si chiede di modificare l'art. 23 cpv. 1 LStip relativo alla remunerazione in caso di malattia e infortunio non professionali dei dipendenti dello Stato, nel modo seguente:

¹In caso di malattia o infortunio non professionale, anche discontinui, comprovati da certificato medico, il dipendente percepisce il 90% dello stipendio lordo a partire dal 2° giorno fino al 180° giorno d'inabilità.

Dal 181° fino al 720° il dipendente percepisce il 100% dello stipendio. In tal caso l'indennità per economia domestica e per figli non subisce riduzioni.

Questa norma, a mio parere, da un lato prevede un piccolo deterrente per le assenze di breve durata, e dall'altro coprirebbe meglio le esigenze in particolare nel secondo anno di inabilità.

Se la malattia o l'infortunio sono di lunga durata, le necessità individuali o per la famiglia non diminuiscono, anzi possono esserci nuove spese che incidono negativamente.

Oltre a ciò, bisogna anche considerare che, in caso di infortunio non professionale, gli oneri sociali vengono rimborsati al dipendente in quanto lo stesso è assicurato obbligatoriamente con la Lainf.

Con l'art. 23 cpv. 1 della legge approvata dal Gran Consiglio il 23 giugno 2010 è stata aumentata, rispetto alla legge precedente, la percentuale d'indennizzo in caso d'inabilità lavorativa dal 361° giorno dal 50% all' 80%, ma del salario lordo.

Ciò significa che in caso d'infortunio, anche considerando il riversamento al dipendente degli oneri sociali precedentemente dedotti, non si raggiunge il minimo previsto dalla Lainf dell'80% dello stipendio lordo.

Di seguito presento esempi di confronto tra la situazione che si crea applicando la legge di recente approvata dal Gran Consiglio e la proposta di modifica presentata con l'iniziativa:

Malattia e infortunio **non** professionale

Stipendio lordo fr. 100'000.-

Legge accolta dal Gran Consiglio:

Sino a 360 giorni d'assenza

Salario considerato: fr. 100'000.-

Trattenute: AVS/AI/IPG

5'050.--

AD	1'000.--
Lainf	1'000.--
LPP, 11.5% su 72'640.-	8'353.60
Stipendio netto malattia:	84'596.40
Stipendio netto infortuni:	91'646.40

Dal 361° al 720° giorno d'assenza

Salario considerato: fr. 80'000.-

Trattenute: AVS/AI/IPG	4'040.--	
AD		800.--
Lainf		800.--
LPP, 11.5% su 72'640.-		8'353.60
Stipendio netto malattia:	66'006.40	
Stipendio netto infortuni:	71'646.40*	

- * Minimo Lainf fr. 80'000.- con stipendio fr. 100'000.-

Stipendio lordo fr. 100'000.-

Con la presente proposta di modifica:

Dal 2° al 180° giorno d'assenza:

Salario considerato: 45'000 – 250 = fr. 44'750.-

Trattenute: AVS/AI/IPG	2'259.87	
AD		447.50
Lainf		447.50
LPP, 11.5% su 72'640.-		4'176.80
Stipendio netto malattia:	37'418.33	
Stipendio netto infortuni:	40'573.20	

Dal 181° giorno al 360° d'assenza:

Salario considerato: fr. 50'000.-

Trattenute: AVS/AI/IPG	2'525.--	
AD		500.--
Lainf		500.--
LPP, 11.5% su 72'640.-		4'176.80
Stipendio netto malattia:	42'298.20 (annuo 79'716.53)	
Stipendio netto infortunio:	45'823.-- (annuo 86'396.20)	

Dal 361° al 720° giorno d'assenza:

Salario considerato fr. 100'000.-

Trattenute: AVS/AI/IPG	5'050.--	
AD		1'000.--
Lainf		1'000.--

LPP 11.5% su 72'640.-	8'353.60
Stipendio netto malattia:	84'596.40
Stipendio netto infortuni:	91'646.40

Durante il primo anno d'assenza il dipendente in caso di malattia percepirebbe fr. 79'716.53, contro gli 84'596.40 previsti con versione approvata dal Gran Consiglio e nel secondo anno l'indennizzo salirebbe a 84'596.- con la mia proposta contro i 66'006.40 previsti con la nuova LStip approvata dal Gran Consiglio.

In totale nei due anni avremmo: fr. 150'602.80 con la nuova LStip approvata dal Gran Consiglio e fr. 164'312.93 con la proposta di questa iniziativa.

In caso d'infortunio il primo anno la versione accolta dal Gran Consiglio prevede 91'646.40, la presente proposta 86'396.20; il secondo anno rispettivamente fr. 71'646.40 e fr. 91'646.40.

In totale nei due anni si conteggiano le seguenti cifre: fr. 163'292.80 secondo la versione approvata dal Gran Consiglio contro fr. 178'042.60 previsti con la proposta in esame.

Fatte queste considerazioni, propongo di procedere alla modifica dell'art. 23 cpv. 1 LStip introducendo il testo proposto con la presente iniziativa.

Gabriele Pinoja
Chiesa - Mellini - Rusconi

Ai sensi dell'art. 97 cpv.2 della Legge sul Gran Consiglio e sui rapporti con il Consiglio di Stato, l'iniziativa è trasmessa al Consiglio di Stato.

INIZIATIVA PARLAMENTARE

presentata nella forma generica da Nenad Stojanovic e cofirmatari per incentivare l'uso dei trasporti pubblici invece dell'automobile da parte dei deputati al Gran Consiglio

del 23 giugno 2010

La presente iniziativa chiede che i deputati al Gran Consiglio possano rinunciare al posto-auto a Bellinzona e che in compenso ricevano un apposito buono, del valore equivalente, da utilizzare nell'ambito dei trasporti pubblici.

Motivazione

Premessa

Ogni deputato e ogni deputata riceve all'inizio della legislatura una tessera che gli/le permette di accedere non solo al Palazzo delle Orsoline ma anche alle due aree adibite a posteggio situate nelle immediate vicinanze. Gratuitamente. Di per sé questi posti-auto dovrebbero servire solo per le attività legate all'esercizio del mandato in Gran Consiglio

(sessioni, sedute di commissione, riunioni di gruppo, ecc.), ma di fatto l'accesso è illimitato e equivale a un posteggio gratuito nel centro di Bellinzona.

Partendo dal principio che le autorità politiche debbano essere le prime a dare esempio positivo utilizzando i mezzi di trasporto ecologici, la presente iniziativa chiede semplicemente di permettere ai deputati che lo desiderano di rinunciare al posto-auto gratuito. Ma ciò non basta: affinché questa opzione possa trasformarsi in un vero incentivo ecologico per tutti i deputati, e affinché i deputati che optano per questa soluzione non siano svantaggiati rispetto ai deputati automobilisti, occorre offrire loro una compensazione che corrisponda al valore del posto-auto gratuito al centro di Bellinzona. Per riprendere una frase che troviamo nella Guida alla mobilità aziendale, pubblicata dal Cantone e delle Commissioni regionali dei trasporti, *«perché offrire un posto di posto auto agli automobilisti e non offrire niente agli altri?»*.

Il valore di un posto-auto nel centro di Bellinzona

Per calcolare questo valore vi sono almeno due possibilità: (1) basarsi sulle tariffe dei posteggi pubblici nelle immediate vicinanze del Palazzo delle Orsoline e sul numero medio di ore annue che un deputato trascorre in Gran Consiglio; (2) basarsi sull'ammontare dell'affitto mensile di un posto-auto a Bellinzona applicato ai dipendenti del Cantone.

La forma di questa compensazione ecologica dovrebbe essere non il denaro ma, piuttosto, un buono FFS (o simile) che il deputato in questione potrebbe utilizzare in svariati modi, per esempio, per acquistare un abbonamento Arcobaleno, per finanziare parte dei costi dell'abbonamento generale FFS, per acquistare un abbonamento FFS metà-prezzo, per acquistare singoli biglietti per le trasferte a Bellinzona, ecc.

Finanziamento

L'obiettivo della presente iniziativa è che la sua attuazione sia neutra per le casse del Cantone. Qualora però il suo esame giunga alla conclusione che essa comporterebbe comunque una spesa maggiore per il Cantone, si propone di compensarla, per esempio, nei seguenti modi (elenco non esaustivo):

- a. riducendo a tutti i deputati l'indennità di viaggio attualmente in vigore (art. 171, cpv. 3, Legge sul Gran Consiglio e sui rapporti con il Consiglio di Stato). Questo taglio sarebbe equo perché lineare e perché si basa sul numero di trasferte effettuate durante l'esercizio del mandato parlamentare;
- b. riducendo l'indennità di viaggio solo ai deputati automobilisti. Questa soluzione è più appropriata dal punto di vista ambientale perché rafforzerebbe maggiormente l'incentivo ecologico evocato poc'anzi e potrebbe quindi incoraggiare un numero maggiore di deputati a rinunciare a trasferte in automobile e a utilizzare il trasporto pubblico;
- c. facendo pagare il posto-auto ai deputati che ne usufruiscono. Anche questa soluzione sarebbe adeguata dal punto di vista ambientale. Per attuarla si potrebbe applicare una tariffa forfetaria mensile (eccetto per i due mesi di pausa estiva) oppure una tassa legata all'effettivo usufrutto da parte dei singoli deputati (per esempio, in relazione alle ore trascorse in Gran Consiglio oppure, se fattibile tecnicamente, in base alle registrazioni sull'uso della tessera negli appositi posteggi).

I firmatari privilegiano le soluzioni b) e c) siccome implicano un uso più mirato e ecologico dei fondi. Così come la tassa sul traffico pesante finanzia le infrastrutture ferroviarie, in questo caso i deputati automobilisti finanzierebbero (almeno in parte) le trasferte dei deputati che utilizzano trasporti pubblici.

Ripartizione modale

È possibile che alcuni deputati siano ben disposti a utilizzare maggiormente il treno per recarsi a Bellinzona ma che, oggettivamente, l'ubicazione della loro abitazione, mal servita da trasporti pubblici, li obblighi ad utilizzare l'automobile almeno fino alla più vicina fermata delle FFS. In altre parole qui si tratterebbe di incoraggiare la ripartizione modale (*modal split*). Anche in questo caso il problema si può risolvere facilmente. Basterebbe infatti provvedere al pagamento del posteggio nelle principali stazioni ferroviarie del Cantone, utilizzando i fondi raccolti (così come descritto nel punto precedente). Da notare che in alcune stazioni è possibile pagare il posteggio utilizzando i buoni FFS.

La botte piena e la moglie ubriaca?

Infine, desideriamo rispondere sin d'ora a due obiezioni (facili) che senz'altro verranno avanzate per contrastare la presente iniziativa.

Obiezione 1:

«Ogni deputato riceve un'indennità di viaggio che copre le sue spese di trasporto, in base al numero di chilometri che separano il suo Comune di domicilio da Bellinzona, ossia "pari [all'indennità] riconosciuta dalla legislazione fiscale per gli spostamenti in auto" (art. 171 cpv. 3 LGCRCS). Chi non vuole usare l'automobile è libero di usare il treno e in questo modo il costo della sua trasferta gli viene coperto. Offrirgli in più un buono equivale a pagargli il viaggio due volte. Non è possibile avere la botte piena e la moglie ubriaca!».

Risposta 1:

L'obiezione non regge. È vero che tutti ricevono un'indennità di viaggio ma i deputati automobilisti sono i soli a usufruire del posto-auto gratuito, il cui valore di mercato non è da sottostimare, mentre i deputati che usano il trasporto pubblico *non* ne fanno uso. In altre parole, ad avere il panino e il soldino, al momento attuale, sono i primi, non i secondi.

Obiezione 2:

«Chi viene in automobile non paga solo la benzina, ma va considerato che usa la sua vettura (privata) per esercitare il mandato (pubblico) in Gran Consiglio. Di conseguenza, bisogna tenere conto anche degli altri costi legati all'uso della vettura (ammortamento, assicurazione, riparazioni, ecc.) che il deputato ferroviario non ha».

Risposta 2:

È vero, ma l'indennità di viaggio è di fr. 0,65/km e copre anche buona parte di altri costi legati all'uso della vettura. Inoltre, va ricordato che gli automobilisti causano anche altri costi - i cosiddetti costi esterni (inquinamento dell'aria, incidenti stradali, ecc.) - che in buona parte vanno a carico di tutta la collettività; costi che gli utenti del trasporto pubblico non causano (o solo in misura assai minore). Inoltre, chi usa l'automobile è (purtroppo) quasi sempre anche più veloce rispetto a chi usa esclusivamente il trasporto pubblico, quindi guadagna tempo. Siccome "il tempo è denaro", anche questo è un aspetto di cui bisogna tenere conto. Un esempio: un deputato che, partendo da una zona periferica del Luganese (Tesserete, Gandria, Montagnola, ecc.) desidera recarsi al Gran Consiglio

impiega ca. 1h15 con i trasporti pubblici (coincidenze permettendo e calcolando anche il percorso dalla stazione di Bellinzona al Palazzo delle Orsoline) mentre per lo stesso tragitto ha bisogno di ca. 45' in automobile. Guadagno temporale: un'ora per ogni andata-ritorno. Totale approssimativo di trasferte all'anno (30 sessioni + 30 sedute di commissione + 10 riunioni varie): 70. Valore approssimativo del tempo guadagnato, a tariffa oraria bassa (1h = 50 CHF): $70 \times 50 = \text{fr. } 3'500.-$ all'anno, fr. 14'000.- nel corso della legislatura. Quindi nemmeno quest'obiezione regge.

Nenad Stojanovic
Gysin - Lepori - Maggi

L'assegnazione dell'iniziativa a una Commissione ai sensi dell'art. 98 cpv. 2 della Legge sul Gran Consiglio e sui rapporti con il Consiglio di Stato è rinviata a una prossima seduta.

INTERPELLANZA

Nuova Commissione della pianificazione sanitaria: comuni ed esperti di sanità esclusi?

del 23 giugno 2010

Con una missiva datata 8 giugno 2010 (che alleghiamo), il Consiglio di Stato invita i rappresentanti delle Associazioni Cliniche Private Ticinesi, dell'Associazione Consumatrici e Consumatori della Svizzera Italiana, dell'Associazione Romanda e Ticinese direttori case per anziani, dell'Associazione Svizzera Infermiere e Infermieri Sezione Ticino, dell'Ordine dei medici del Canton Ticino, di *santésuisse* e dell'Ente ospedaliero cantonale a proporre entro il 5 luglio 2010 due rappresentanti da inserire nella nuova commissione che si occuperà dell'aggiornamento della pianificazione delle case di cura (entrata in vigore il 1° gennaio 2011!), nonché della riforma della pianificazione ospedaliera (entrata in vigore il 1° gennaio 2015).

Se la buona notizia è che il DSS ha - infine, ancorché con grande ritardo - deciso di attivare la commissione che si occuperà della pianificazione ospedaliera (come più volte richiesto da diversi atti parlamentari, tra cui la mozione del 25 giugno 2009 firmata da presidenti e capigruppo di quattro partiti politici ticinesi), quella cattiva è che nel costituendo gremio non figurano né i rappresentanti dei Comuni ticinesi, né gli *"esperti super partes, non legati ad interessi sanitari in Ticino"* suggeriti dalla citata mozione.

Dei primi, i Comuni, ricordiamo che finanziano nella misura del 20% la riduzione dei premi LAMa² e assumono responsabilità importanti nella gestione e nel finanziamento di istituti e servizi nell'ambito della presa a carico delle persone anziane. Secondo il messaggio n. 5754 sono infatti una decina le case per anziani sussidiate direttamente dai Comuni.

²Luca Crivelli, Massimo Filippini, Barbara Mantegazzini-Antonioli, Francesca Pallotti, *I costi dell'assicurazione malattia nel Cantone Ticino. Rapporto finale*. Dicembre 2007

Mentre l'80% dei contributi globali versati alle case anziani, ai Servizi d'assistenza e cura a domicilio (SACD) e ai Servizi d'appoggio (SAPP) sono finanziati dagli enti comunali³. Alla luce di questi dati, la decisione di escludere i loro rappresentanti dalla commissione che dovrà analizzare l'aggiornamento della pianificazione delle case di cura è incomprensibile e iniqua.

In merito ai secondi, esperti super partes, in particolare specialisti in economia sanitaria, ci sembra superfluo ricordare l'utilità del loro apporto nell'analisi della complessità delle imminenti riforme che toccheranno il mondo sanitario ticinese. Un approccio scientifico a partire dai fondamenti dell'economia sanitaria, dai modelli di valutazione della spesa pubblica e della sua incidenza sui premi di cassa malati ci sembra determinante per la definizione dei futuri premi dell'assicurazione malattia e soprattutto per evitare che questi subiscano nuovi aumenti a causa di una massiccia socializzazione della spesa sanitaria cantonale.

Facendo uso delle facoltà previste dall'art. 140 della Legge sul Gran Consiglio e sui rapporti con il Consiglio di Stato formuliamo la seguente interpellanza:

- a. sulla base di quali valutazioni il DSS ha deciso di escludere i rappresentanti dei Comuni dalla commissione chiamata a elaborare la nuova pianificazione ospedaliera e l'aggiornamento della pianificazione delle case di cura?
- b. A quale momento del processo decisionale verranno coinvolti i Comuni?
- c. Come mai non s'intende includere nella suddetta commissione anche esperti indipendenti di economia sanitaria, approfittando del fatto che sia l'USI sia la SUPSI ospitano istituti di ricerca che si occupano di economia e gestione sanitaria e sociosanitaria?

Carlo Luigi Caimi
Ghisolfi - Pagani - Ravi

L'eventuale sviluppo e la risposta saranno presentati nel corso di una prossima seduta.

Allegato: menzionato

³Vedi M [5754](#).