

**Revisione parziale della legge sul rapporto di
lavoro dei collaboratori del Cantone dei
Grigioni (legge sul personale)**

Rapporto esplicativo

Coira, marzo 2021

Indice

1	Situazione di partenza	3
1.1	Diritto vigente	3
1.1.1	Basi legali	3
1.1.2	Sviluppi.....	3
1.2	Necessità di agire	4
1.3	Obiettivo	7
1.4	Contesto attuale della revisione	8
2	Punti chiave della revisione	10
3	Spiegazioni relative alle singole disposizioni.....	11
4	Conseguenze finanziarie e per il personale	25
5	Scadenzario ed entrata in vigore	27

1 Situazione di partenza

1.1 Diritto vigente

1.1.1 Basi legali

La legge sul rapporto di lavoro dei collaboratori del Cantone dei Grigioni (legge sul personale, LCPers; CSC 170.400) del 14 giugno 2006 è entrata in vigore il 1° gennaio 2007. Essa disciplina i rapporti di lavoro dei collaboratori dell'Amministrazione cantonale, dei tribunali cantonali e degli istituti cantonali autonomi di diritto pubblico (fatta eccezione per la Banca Cantonale Grigione). Nei comuni la legge sul personale spesso trova applicazione quale diritto comunale attraverso un rimando contenuto nel diritto comunale. A tale proposito i comuni non sono obbligati a riprendere il diritto cantonale sul personale senza modificarlo. In generale e dopo ogni modifica della legge sul personale, essi sono invece liberi di decidere se riprendere la legge integralmente, in parte, in forma modificata o se non riprenderla. Lo stesso vale per il diritto d'esecuzione.

Il diritto cantonale in materia di personale viene concretizzato dall'ordinanza sul personale del 12 dicembre 2006 (OCPers; CSC 170.410), dall'ordinanza sull'orario di lavoro dell'8 marzo 2011 (OOL; CSC 170.415) e da ulteriori ordinanze, regolamenti e direttive del Governo, dei Dipartimenti e dei servizi. Lo stesso vale per il diritto d'esecuzione emanato dai tribunali cantonali e dagli istituti cantonali autonomi di diritto pubblico nel rispettivo settore di competenza. Vi si aggiungono numerose regolamentazioni previste da leggi speciali ad esempio nel settore della giustizia (legge sull'organizzazione giudiziaria, LOG; CSC 173.000) o della polizia (legge sulla polizia del Cantone dei Grigioni, LPol; CSC 613.000) che per determinati collaboratori prevedono diritti e obblighi specifici o per determinati rapporti di lavoro prevedono competenze particolari.

1.1.2 Sviluppi

Dall'entrata in vigore della legge sulla polizia nel 2007, il diritto cantonale in materia di personale è stato adeguato in diverse occasioni. Ad esempio nel 2009 gli stipendi reali sono stati aumentati e nel 2011 sono state adeguate le norme di ricusa. Nella strategia del personale 2013-2022 il Governo ha espresso l'intenzione di rafforzare la

competitività e l'attrattività dell'Amministrazione cantonale come datore di lavoro e a tale scopo nel quadro del programma di Governo e legislativo 2013–2016 ha commissionato l'elaborazione di una revisione totale della legge sul personale. Dopo che nel 2014 il Gran Consiglio non era entrato nel merito del progetto, a seguito di un intervento parlamentare la legge sul personale è stata sottoposta a revisione parziale, la quale è entrata in vigore nel mese di gennaio 2017. Nel quadro di tale revisione parziale sono stati abrogati degli automatismi nel settore dell'allestimento del preventivo per le spese per il personale, sono stati estesi il congedo maternità e il congedo paternità e si è proceduto a ulteriori adeguamenti in parte richiesti dal diritto di rango superiore che riguardavano in particolare l'elaborazione elettronica dei dati e la protezione giuridica. In questo modo è stato possibile mettere in atto alcuni punti centrali di sviluppo del programma di Governo e legislativo 2013–2016 all'interno della legge sul personale.

1.2 Necessità di agire

Non sono stati perseguiti ulteriori obiettivi fondamentali su cui si basava sia la strategia per il personale 2013–2022, sia la revisione totale. Vi rientrano la conservazione e il rafforzamento della competitività dei datori di lavoro nonché la modernizzazione puntuale delle condizioni di impiego e di lavoro e il rispettivo avvicinamento al diritto del lavoro privato. Sul mercato del lavoro, il Cantone si trova tuttora a competere con numerosi altri datori di lavoro e si vede confrontato con crescenti pressioni legate alla qualità e alle prestazioni (cfr. a questo proposito il messaggio del 14 gennaio 2014, quaderno n. 9/2013–2014, pag. 607 seg.). Nel frattempo il mercato del lavoro si è evoluto e i concorrenti si sono adeguati alle nuove esigenze. Di conseguenza le condizioni di impiego e di lavoro del Cantone sono divenute meno competitive e la competitività del Cantone sul mercato del lavoro ha subito un ulteriore calo. Secondo il Governo è quindi importante e urgente recuperare questo ritardo per permettere al Cantone di rimanere al passo quando si tratta di competere per assicurarsi personale competente e specializzato e di aumentare, tramite misure mirate, l'attrattività come datore di lavoro. A tale proposito occorre rilevare che come datore di lavoro il Cantone non si trova a competere soprattutto con le imprese aventi sede nel Cantone, bensì con datori di lavoro extracantonali.

La gravità della problematica e l'urgenza di agire sono dovute al fatto che da alcuni anni il Cantone fa sempre più fatica a reclutare gli specialisti e i dirigenti necessari per un'Amministrazione cantonale moderna, snella ed efficiente. Ciò è dovuto agli sviluppi sociali di ordine superiore come il cambiamento demografico, lo spopolamento e la centralizzazione, e quale conseguenza una diffusa carenza di specialisti nonché una crescente competizione per assicurarsi specialisti qualificati. Nonostante attualmente anche il mercato del lavoro stia subendo notevoli cambiamenti dovuti alla pandemia, per il Cantone come datore di lavoro questi cambiamenti dovrebbero essere di importanza subordinata e non influire su queste mega-tendenze. Nei prossimi anni sarà piuttosto lo sviluppo demografico ad accentuare ulteriormente la carenza di specialisti e a inasprire la competizione tra le piazze economiche. La carenza di specialisti e la competizione per assicurarsi personale qualificato riguardano sempre tutto il mercato del lavoro rilevante (ad es. per ingegneri) e a seguito della crescente mobilità oggi non sono più limitate a livello regionale. Nell'insieme il mercato del lavoro si sta evolvendo in maniera sempre più veloce da un mercato dei datori di lavoro verso un mercato dei lavoratori. Siccome molte imprese talvolta già da anni stanno impiegando molte energie e fondi per offrire a determinati specialisti o in generale ai propri collaboratori delle condizioni di lavoro attrattive, il Cantone non può fare a meno di migliorare urgentemente e in modo duraturo la sua attrattività come datore di lavoro per riuscire ad affermarsi sul mercato.

Negli ultimi anni, a livello federale e cantonale sono stati presentati diversi interventi politici e richieste e sono state prese decisioni che avevano soprattutto lo scopo di migliorare la conciliabilità tra professione e famiglia, ad esempio promuovendo il lavoro a tempo parziale, in particolare per il personale qualificato con compiti familiari (ad es. legge federale relativa all'introduzione di un congedo paternità di due settimane, iniziativa parlamentare per l'introduzione di un congedo per adozione di due settimane, messaggio relativo alla legge federale relativa all'introduzione di un congedo per l'assistenza ai familiari, richiesta della Commissione federale per le questioni familiari di introdurre un congedo parentale di 38 settimane, interpellanza Schwärzel concernente le strutture favorevoli alle famiglie nell'Amministrazione cantonale, incarico di frazione PS concernente un piano d'azione per l'uguaglianza tra donna e uomo nei Grigioni, incarico Maissen concernente la conciliabilità tra lavoro e famiglia/vita privata nell'Amministrazione cantonale).

Oggi numerosi candidati e collaboratori attribuiscono grande importanza a una buona conciliabilità tra professione e famiglia. Una buona conciliabilità è sempre più indispensabile per poter occupare in modo equilibrato le funzioni qualificate con collaboratori di entrambi i sessi. La conciliabilità tra professione e famiglia è un elemento importante per l'attrattività del Cantone come datore di lavoro e dipende in misura importante dalle condizioni di lavoro e di impiego concrete. Per esperienza, tali condizioni vengono considerate e valutate dai collaboratori e dai candidati potenziali sempre più come un "pacchetto globale". Per i collaboratori del Cantone questo pacchetto consiste in sostanza in regolamentazioni relative al diritto cantonale sul personale e alla previdenza personale dei collaboratori presso la Cassa pensioni dei Grigioni (CPGR). Ad esempio, facendo un confronto trasversale, nel settore del diritto del personale, in particolare per quanto riguarda la conciliabilità tra professione e famiglia, queste condizioni di lavoro e di impiego presso il Cantone sono sempre meno competitive con gli sviluppi del diritto federale per quanto riguarda i congedi parentali e familiari e con le regolamentazioni relative alle vacanze delle imprese e di altri datori di lavoro di diritto pubblico della Svizzera tedesca. In questo ambito vi è necessità di agire se, quando si tratta di competere per assicurarsi il necessario personale qualificato e i necessari specialisti e dirigenti, nel prossimo futuro il Cantone non vuole subire ulteriori ritardi e quindi correre il rischio di non essere più in grado di adempiere senza ritardi e con la consueta qualità elevata il suo mandato di prestazioni a favore della popolazione.

Anche la giustizia e gli istituti cantonali autonomi di diritto pubblico si trovano a fare i conti con le tendenze menzionate e con gli sviluppi di ordine superiore. Avendo una percentuale superiore alla media di collaboratori altamente qualificati, nel segmento rilevante del mercato del lavoro si trovano a dover fare i conti con concorrenza sempre più forte di istituzioni analoghe con sede in altri Cantoni o nei Paesi confinanti. In altri settori si sono affermati degli standard. Di conseguenza i datori di lavoro privati di un settore offrono ai propri collaboratori regolarmente condizioni di lavoro e di impiego migliori rispetto a quelle che possono essere offerte dai datori di lavoro attivi nello stesso settore soggetti alla legge sul personale. Di conseguenza, ad esempio attualmente nel settore sanitario quasi tutti i lavoratori hanno diritto a cinque e non solo a quattro settimane di vacanza all'anno.

Secondo un rapporto redatto dal Controllo delle finanze del Cantone dei Grigioni e risalente al 2016, è inoltre necessario intervenire sulla regolamentazione inerente la criminalità economica/azioni dolose in senso più ampio e il divieto di accettare regali in seno stretto. Stando a questo rapporto, nel diritto cantonale sul personale manca in particolare una regolamentazione esplicita per quanto riguarda un servizio di segnalazione ufficiale.

Inoltre è necessario intervenire riguardo a incertezze e a inadeguatezze nel diritto del personale (ad es. per quanto riguarda le competenze dei servizi, le incompatibilità o la regolamentazione inerente il periodo di prova).

1.3 Obiettivo

Sulla base delle tendenze, delle sfide e dei punti chiave definiti e prioritari per il periodo di pianificazione 2021–2024, la Commissione strategica e di politica statale del Gran Consiglio ha formulato a destinazione del Gran Consiglio l'obiettivo politico di ordine superiore "Amministrazione moderna e snella" con linee guida da intendere come proposte. Il Cantone dei Grigioni deve offrire "condizioni di lavoro attrattive" in particolare per specialisti e dirigenti che servono per l'attività di un'Amministrazione moderna e snella, nonché promuovere le "pari opportunità" all'interno dell'Amministrazione (rapporto e proposta della Commissione strategica e di politica statale del Gran Consiglio: emanazione di obiettivi politici e linee guida di ordine superiore per il periodo di pianificazione 2021-2024 del programma di Governo e del piano finanziario del 4 giugno 2019, pag. 25). Il Gran Consiglio ha accolto con favore questo obiettivo e ha confermato che per quanto riguarda "condizioni di lavoro attrattive" e "pari opportunità" vi è ancora molto da fare nell'Amministrazione cantonale. Sarebbe urgentemente necessario creare una maggiore eterogeneità nelle sezioni per quanto riguarda età, sesso, lingua e provenienza regionale nelle varie sezioni nonché sviluppare più flessibilità in relazione alle condizioni di impiego (parole chiave: congedo parentale, assistenza ai bambini) affinché giovani donne e madri nonché giovani uomini e padri si trasferiscano nei Grigioni per assumere un impiego presso l'Amministrazione (granconsigliera Silvia Hofmann, processo verbale del Gran Consiglio del Can-

tone dei Grigioni del 28 agosto 2019, pag. 61). Con gli obiettivi politici di ordine superiore il Gran Consiglio ha stabilito che in primo luogo un'"Amministrazione moderna e snella" deve svolgere un lavoro trasparente, vicino al Popolo e all'economia nonché, impiegando le nuove tecnologie, efficiente ed efficace. In secondo luogo, a livello regionale, nazionale e globale occorre comunicare in maniera più attiva che il Cantone dei Grigioni è dotato di attrattiva quale piazza economica, formativa, abitativa, per il tempo libero e lavorativa, allo scopo di attirare specialisti (messaggio del 29 ottobre 2019, quadro n. 8 / 2019–2020, pag. 424).

In tale contesto, con l'obiettivo di Governo 1 il Governo ha richiamato l'attenzione sul fatto che è necessaria una politica del personale attrattiva e nel programma di Governo 2021–2024 ha fissato il punto centrale di sviluppo "Datore di lavoro attrattivo". Quest'ultimo prevede che tenendo conto delle richieste ed esigenze mutate dei collaboratori e della crescente digitalizzazione all'interno dell'Amministrazione il Cantone debba essere posizionato come datore di lavoro attrattivo e moderno per determinati gruppi bersaglio, in particolare per persone dotate di una buona formazione con compiti di assistenza. Quale datore di lavoro attrattivo il Cantone deve poter offrire condizioni di lavoro e di impiego all'avanguardia con prestazioni salariali, sociali e benefici accessori competitivi. Le condizioni di lavoro e di impiego devono essere adeguate alle esigenze odierne affinché si possano reclutare e mantenere i dirigenti e gli specialisti necessari, favorire le pari opportunità in seno all'Amministrazione e sostenere i collaboratori nei processi di trasformazione digitali. Vi sono margini di miglioramento soprattutto nel settore della flessibilizzazione delle forme di lavoro e del pensionamento nonché nella promozione del lavoro a tempo parziale e della conciliabilità tra professione e lavoro (vedi al riguardo il messaggio del 29 ottobre 2019, quaderno n. 8 / 2019–2020, pag. 437 e 439).

1.4 Contesto attuale della revisione

Conformemente al programma di Governo 2021–2024, l'adozione di misure volte a incrementare l'attrattività come datore di lavoro è prevista nel quadro di una revisione della legge sul personale e della legge sulla Cassa pensioni dei Grigioni (LCPG; CSC 170.450).

La procedura di consultazione relativa alla revisione della LCPG è stata avviata il 30 settembre 2020 e si è conclusa il 10 gennaio 2021; la relativa documentazione può essere consultata sul sito web del Cantone dei Grigioni (<http://www.gr.ch> → Pubblicazioni, Consultazioni). Il Governo licenzierà il messaggio destinato al Gran Consiglio probabilmente nel mese di maggio 2021.

La presente revisione parziale della legge sul personale ha ad oggetto le esigenze e gli interventi volti a incrementare l'attrattività come datore di lavoro che si rendono necessari nel contesto attuale e che sono realizzabili rispettando le direttive del piano finanziario, per non rimanere ulteriormente indietro anche a livello intercantonale. Per poter migliorare a lungo termine l'attrattività del Cantone come datore di lavoro, con un'ulteriore revisione sarà necessario creare delle norme per garantire una retribuzione maggiormente conforme al mercato o alle prestazioni, in particolare quella dei quadri. Attualmente non è possibile dire come e quando ciò potrà essere fatto. Le incertezze di pianificazione dovute alla pandemia sono grandi. Un tale progetto dovrà essere esaminato durante la prossima legislatura e adeguato in funzione della situazione sul mercato del lavoro e delle risorse finanziarie.

Con un'attuazione graduale, singole questioni di importanza minore potranno essere chiarite nelle disposizioni esecutive. A seconda delle esigenze, il Governo intende mettere in atto questi adeguamenti in tempi brevi e quindi eventualmente già prima della revisione della legge sul personale.

Singole misure mirate e volte a incrementare l'attrattività come datore di lavoro possono essere attuate anche applicando il diritto vigente. Ad esempio, per promuovere il lavoro a tempo parziale e la conciliabilità tra professione e famiglia, nel 2019 il Governo ha deciso che in futuro gli impieghi a tempo pieno in seno all'Amministrazione cantonale, se possibile, verranno pubblicati con un volume d'impiego compreso tra l'80 e il 100 per cento. L'obiettivo è rendere l'Amministrazione più attrattiva soprattutto anche per le donne, in particolare nelle funzioni di quadro. La conciliabilità tra professione e famiglia viene ulteriormente migliorata grazie a diversi modelli di orario di lavoro e proponendo nuove forme di lavoro, in particolare il telelavoro, le quali vengono impiegate in modo sempre più efficiente, flessibile e rispettoso delle risorse a beneficio di tutte le parti coinvolte.

Le esperienze maturate in relazione alla pandemia e ai provvedimenti adottati per combattere quest'ultima nonché l'introduzione a livello svizzero di un congedo paternità di due settimane in occasione della votazione popolare del 27 settembre 2020 hanno indotto il Governo ad attuare già ora singoli elementi volti a posizionare il Cantone come datore di lavoro attrattivo. Di conseguenza, allo scopo di flessibilizzare le forme di lavoro, a partire dal mese di ottobre 2020 il Governo ha introdotto il telelavoro e il lavoro mobile nell'Amministrazione cantonale e, per migliorare la conciliabilità tra professione e famiglia, ha esteso il congedo paternità dal mese di gennaio 2021. Ulteriori adeguamenti in tal senso saranno necessari nel corso di questo e del prossimo anno. Si tratta di "adeguare" il diritto del personale alle nuove norme della Confederazione concernenti il congedo per adozione, il congedo per l'assistenza a figli malati e a persone bisognose di cure o il prolungamento dell'indennità in caso di maternità e del congedo maternità in caso di ricovero ospedaliero prolungato del neonato, e di metterlo in atto.

2 Punti chiave della revisione

Per posizionare il Cantone come datore di lavoro attrattivo e moderno, le seguenti misure dovranno permettere anche in futuro di reclutare e di mantenere i necessari dirigenti e specialisti nonché di tenere adeguatamente conto degli sviluppi sociali e sul mercato del lavoro nonché delle richieste politiche di conciliabilità tra professione e famiglia.

- Impegnandosi a favore della conciliabilità tra professione e famiglia e della parità dei sessi, il Cantone adegua la sua politica del personale alle esigenze poste a un datore di lavoro moderno.
- Il pensionamento viene flessibilizzato ulteriormente, di modo che in caso di necessità sia possibile lavorare anche dopo aver raggiunto l'età di pensionamento ordinaria.
- Il diritto a vacanze dei collaboratori di età giovane e media deve essere avvicinato alle norme applicate dai concorrenti più importanti sul mercato di lavoro.
- Gli strumenti per promuovere il lavoro a tempo parziale vengono ampliati.

- Ai datori di lavoro viene data la possibilità di aiutare i propri collaboratori quando si tratta di sostenere le spese per l'assistenza ai bambini complementare alla famiglia.

3 Spiegazioni relative alle singole disposizioni

Articolo 1 Politica del personale

La conciliabilità tra professione e famiglia nonché l'uguaglianza di genere devono essere ancorate a livello di legge quali aspetti e obiettivi della politica cantonale del personale.

Nell'ambito della politica del personale per l'Amministrazione cantonale, con un nuovo capoverso 6 nell'articolo 1 dell'ordinanza sul personale introdotto nell'ottobre del 2020 il Governo si impegna a offrire "condizioni favorevoli alla parità salariale e alla conciliabilità tra lavoro e vita privata, come orari di lavoro flessibili o la possibilità di lavoro a tempo parziale, di lavoro da casa e di lavoro mobile". L'integrazione del *capoverso 1* è intesa a dare espressione a questo obiettivo in maniera generale anche nella parte della legge sul personale dedicata alla politica del personale per il Cantone.

Articolo 6 Contratto di lavoro e limitazione temporale

Il titolo viene adattato a quelli dell'articolo 13 relativo al contratto d'annullamento e dell'articolo 63 concernente le competenze per contratti di lavoro e di annullamento e disdette nonché al nuovo capoverso 2.

Il *capoverso 1* stabilisce quale novità che per la costituzione di rapporti di lavoro deve essere stipulato un contratto di lavoro *scritto*. Questa prescrizione d'ordine serve a garantire una documentazione dei rapporti di lavoro giuridicamente sufficiente e in grado di reggere in tribunale. Essa non stabilisce un nuovo requisito di validità per la costituzione di rapporti di lavoro, di conseguenza anche i rapporti di lavoro concordati oralmente o i rapporti di lavoro di fatto continuano ad avere validità (articolo 4 in unione con l'articolo 320 del Codice delle obbligazioni [CO; RS 220]).

Il *capoverso 2* crea una base legale per la stipulazione di contratti di lavoro a tempo determinato. La condizione è che la limitazione temporale che in assenza di ulteriori interventi prevede la cessazione del rapporto di lavoro alla sua scadenza si fondi su un motivo materialmente giustificato, analogamente all'articolo 9 concernente la disdetta (ad es. assunzione per un progetto a tempo determinato o per un compito temporaneo come ad esempio per il contact tracing nel quadro della lotta alla pandemia).

Articolo 7 Periodo di prova

In linea con il diritto privato il *capoverso 1* riduce a tre mesi il periodo di prova che in linea di principio ammonta a sei mesi. Per determinate funzioni, ad esempio funzioni superiori o funzioni per le quali è necessaria una formazione specifica, il diritto d'esecuzione deve poter prevedere anche in futuro periodi di prova più lunghi fino a sei mesi.

Conformemente al *capoverso 2*, come finora in presenza di determinate circostanze il periodo di prova dovrà poter essere prolungato. A titolo di novità il prolungamento massimo viene limitato al doppio della durata concordata.

Con il *capoverso 1* e il relativo diritto d'esecuzione la regolamentazione di cui al *capoverso 3* diventa obsoleta e può essere abrogata.

A titolo di novità il *capoverso 4* disciplina in modo più preciso i rapporti di lavoro di breve durata per i quali, a differenza del *capoverso 1*, possono essere definiti periodi di prova adeguatamente più brevi o nessun periodo di prova nonché stabilisce che ciò deve essere concordato di conseguenza.

Articolo 8 Termini e scadenza di disdetta

La nuova regolamentazione di cui all'articolo 8 serve in primo luogo ad adeguare le tempistiche delle disdette a quelle del mercato del lavoro generale. A titolo di novità viene disciplinata anche la scadenza di disdetta e il titolo viene integrato di conseguenza.

In linea con il diritto privato, il *capoverso 1* riduce a tre mesi il termine di disdetta che in linea di principio ammonta a quattro mesi, per i quadri superiori lo riduce a sei mesi, e come scadenza di disdetta definisce la «fine di un mese».

Secondo lo stesso approccio, durante il periodo di prova il *capoverso 2* riduce a sette giorni il termine di disdetta che in linea di principio ammonta a un mese e chiarisce che in tal caso non esiste un ulteriore termine.

A titolo di novità il *capoverso 3* precisa che, a differenza del *capoverso 1*, per i rapporti di lavoro di durata inferiore a un anno possono essere concordati termini di disdetta adeguatamente più brevi.

Il *capoverso 4* contiene una base legale più dettagliata affinché l'autorità competente secondo l'articolo 63 possa accettare la disdetta di un collaboratore anche se questo non ha rispettato il termine o la scadenza di disdetta.

Articolo 10 Disdetta immediata

Il *capoverso 1* subisce soltanto modifiche di carattere terminologico e viene adeguato al titolo e alle altre disposizioni relative alla disdetta.

Articolo 13 Contratto d'annullamento

La disposizione subisce modifiche di carattere terminologico e viene adeguata all'articolo 6 concernente il contratto di lavoro.

Articolo 14 Sospensione

Allo scopo di favorire la sicurezza giuridica, la disposizione chiarisce che nel quadro del loro diritto di emanare direttive i datori di lavoro e i servizi sono liberi di rinunciare in qualsiasi momento e senza dover fornire una motivazione, del tutto o in parte, alla prestazione lavorativa di un collaboratore. Ad esempio in situazioni di conflitto può essere utile o necessario poter sospendere rapidamente un collaboratore dalla prestazione lavorativa se ciò permette di evitare temporaneamente (ulteriori) "scontri" tra i collaboratori coinvolti e se tale sospensione contribuisce a migliorare la situazione e a trovare una soluzione.

Sono fatti salvi i casi in cui a titolo eccezionale sussiste un diritto al lavoro o una sospensione potrebbe costituire una violazione della personalità e per questo motivo una tale sospensione deve essere disposta. Al fine di garantire che nell'Amministrazione cantonale i collaboratori vengano sospesi in modo corretto, nell'ordinanza sul personale si prevede di inserire una norma secondo cui in linea di principio le sospensioni devono essere concordate in anticipo con l'Ufficio del personale. Durante una sospensione disposta secondo l'articolo 14 lo stipendio è dovuto senza deduzioni. Conformemente all'articolo 23 e all'articolo 25 capoverso 3 una riduzione dello stipendio può essere disposta in qualsiasi momento.

Articolo 15 Pensionamento

Il titolo è stato adattato al nuovo contenuto rettificato della disposizione.

Il *capoverso 1* precisa il momento in cui per ragioni di età il rapporto di lavoro con i collaboratori termina senza ulteriore intervento e per legge. Il limite d'età attuale di 65 anni deve essere mantenuto in linea di principio. Il diritto d'esecuzione può prevedere deroghe per determinate funzioni.

Con il *capoverso 2* i pensionamenti vengono resi più flessibili, offrendo la possibilità di lavorare più a lungo, a seconda delle esigenze e di comune accordo. Il limite massimo legale è stato fissato a 68 anni.

Data la stretta correlazione con le regolamentazioni relative alla previdenza professionale, un adeguamento del *capoverso 3* concernente il pensionamento anticipato nonché le pensioni transitorie del Cantone a ciò correlate viene esaminato nel quadro della prevista revisione parziale della legge sulla Cassa pensioni cantonale dei Grigioni (cfr. al riguardo sopra n. 1.4).

Con il *capoverso 2* il *capoverso 4* diventa obsoleto e può essere abrogato.

Articolo 16 Scioglimento per motivi di salute

Nell'articolo 16, al quale viene dato un nuovo titolo, si intende disciplinare in un unico articolo lo scioglimento di rapporti di lavoro dovuto a problemi di salute dei collaboratori.

Il *capoverso 1* disciplina le ripercussioni di una decisione di un ufficio AI cantonale relativa all'invalidità di un collaboratore e delle relative conseguenze giuridiche secondo la legge federale sull'assicurazione per l'invalidità (LAI; RS 831.20) sul rapporto di lavoro di quest'ultimo. In una procedura AI si chiarisce e si decide tra l'altro se è raggiunto un grado d'invalidità determinante e se vengono versate prestazioni AI. L'ufficio AI fa accertare dal servizio medico regionale (SMR) se o in quale misura una determinata attività lucrativa *può* presumibilmente essere esercitata o continuata. L'ufficio AI non decide però in alcun modo se o in quale misura al collaboratore interessato è *consentito* proseguire un'attività lavorativa finora svolta. Qualora il collaboratore dovesse continuare a lavorare in misura non ridotta, cosa che non dovrebbe essere in grado di fare in modo regolare, ma che il collaboratore è libero di fare, ciò dovrebbe essere notificato all'ufficio AI, il quale in seguito procederebbe di conseguenza al ricalcolo del grado d'invalidità. Conformemente al *capoverso 1* il volume d'impiego viene ridotto o il rapporto di lavoro viene sciolto soltanto su richiesta del collaboratore. La base è costituita dai risultati degli accertamenti del SMR che, se necessario, il collaboratore può e deve fornire.

Secondo il *capoverso 2* il diritto d'esecuzione disciplina i dettagli. Tra ciò rientra la questione a quali condizioni e quando diventi efficace una riduzione del volume d'impiego o lo scioglimento di un rapporto di lavoro.

Un nuovo *capoverso 3* deve disciplinare i casi in cui un impedimento al lavoro dovuto a problemi di salute può portare a un adeguamento consensuale o a uno scioglimento unilaterale del rapporto di lavoro. La disposizione serve a concretizzare l'articolo 9 *capoverso 2* lettera c in quanto fornisce la risposta alla domanda relativa ai casi in cui un impedimento al lavoro per motivi di salute raggiunge una misura che consente di procedere a una disdetta "per inidoneità": dopo un impedimento completo al lavoro per 12 mesi, se secondo il certificato medico (del medico di fiducia) tale impedimento continuerà presumibilmente a sussistere per altri sei mesi o più a lungo. Lo stesso vale in caso di impedimento al lavoro parziale; in tal caso occorre dapprima accertare insieme al collaboratore se e come il rapporto di lavoro può essere adeguato tenendo conto dell'impedimento (ad es. mediante una riduzione del volume d'impiego).

Articolo 28a Sostegno per l'assistenza ai bambini complementare alla famiglia

Un nuovo articolo 28a è inteso a creare la base legale affinché i datori di lavoro possano sostenere con contributi finanziari i propri collaboratori nell'assistenza complementare alla famiglia. Aiutando persone esercenti l'autorità parentale con figli a (continuare a) lavorare presso il Cantone in funzioni qualificate, da un lato il Cantone viene reso più attrattivo come datore di lavoro per questo gruppo bersaglio dichiarato e dall'altro si cerca di evitare che simili collaboratori diano le dimissioni e che ne derivino i relativi svantaggi (ad es. perdita di sapere, onere legato al reclutamento e all'introduzione). Il nuovo strumento dovrà migliorare la conciliabilità tra professione e famiglia e ridurre direttamente la problematica della carenza di specialisti.

Il diritto d'esecuzione dovrà disciplinare quale diritto spetta a chi, per quanto tempo e secondo quali criteri nonché altri dettagli. Ciò consente alle istanze competenti di implementare soluzioni adeguate alle loro esigenze e di procedere a un adeguamento in tempi rapidi qualora un regime scelto non si dimostri valido nel corso del tempo.

Articolo 31 Fondo di previdenza per il personale

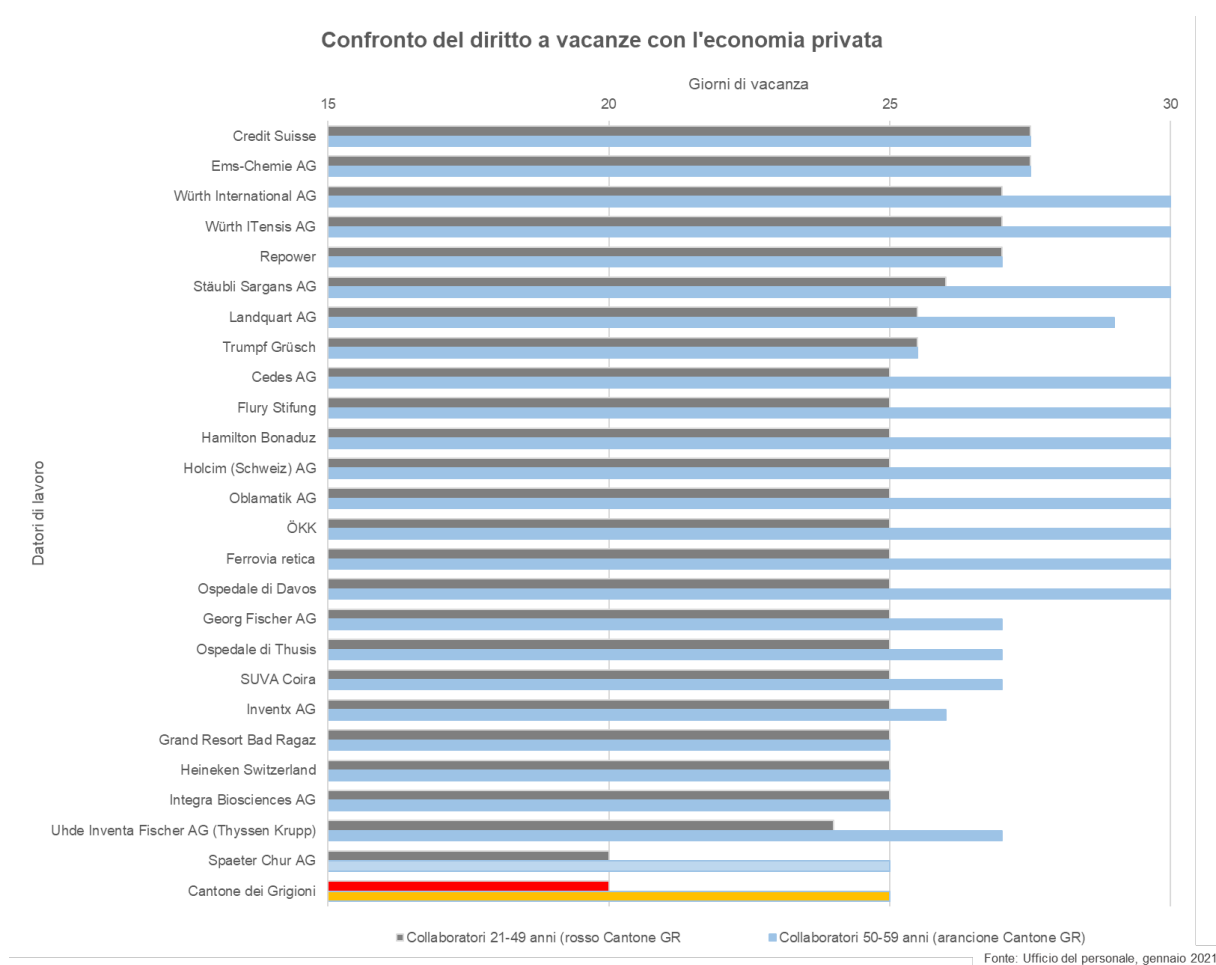
Il *capoverso 2* deve essere ridotto alla sua funzione principale quale base legale per il sostegno finanziario a collaboratori che si trovano in una situazione di emergenza e deve essere adeguato alla prassi consolidata dell'Amministrazione cantonale. Secondo tale disposizione i collaboratori che si trovano in una situazione finanziaria di emergenza vengono sostenuti soprattutto con mutui fruttiferi o infruttiferi e soltanto in caso di circostanze particolari con mezzi a fondo perso provenienti dal fondo di previdenza per il personale.

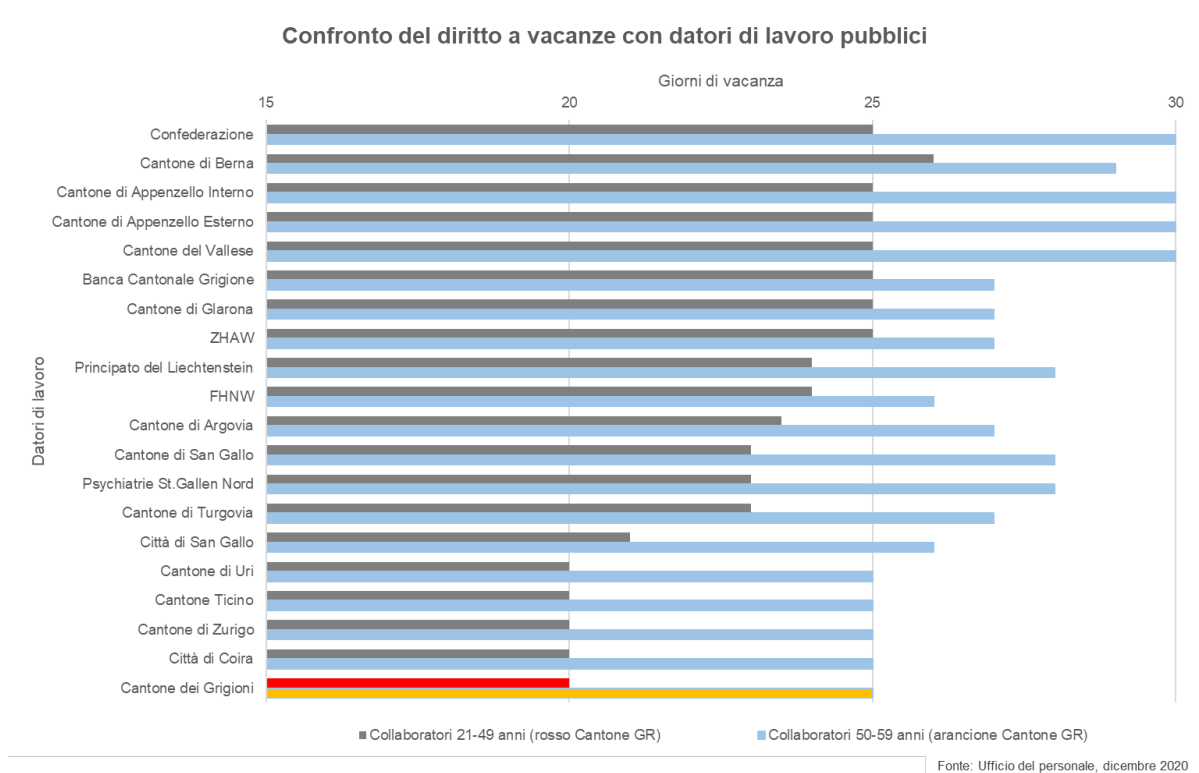
Il *capoverso 3* viene adeguato perché l'assicurazione infortuni non rimborsa più le eccedenze di premio.

Conformemente al nuovo *capoverso 4*, per i fondi di previdenza per il personale che vengono gestiti dai collaboratori secondo il *capoverso 1* in unione con l'articolo 2 il diritto d'esecuzione dovrà poter disciplinare perlopiù in modo autonomo le modalità secondo le quali i propri collaboratori debbano essere sostenuti finanziariamente e i mezzi in eccedenza debbano essere impiegati in altro modo.

Articolo 41 Vacanze

Con il *capoverso 1* il diritto a vacanze dei collaboratori di età giovane e media viene aumentato da quattro a cinque rispettivamente da cinque a sei settimane. Il confronto di benchmark con le imprese del Cantone per le quali spesso valgono contratti collettivi di lavoro specifici per un settore e con altri datori di lavoro di diritto pubblico della Svizzera tedesca mostra che, insieme a pochi altri Cantoni, con la regolamentazione vigente in questo settore il Cantone dei Grigioni è il fanalino di coda.





Affinché in questo confronto e quindi nella competizione per assicurarsi personale qualificato il Cantone non continui a essere il fanalino di coda, si intende equiparare le disposizioni alle regolamentazioni relative alle vacanze dei datori di lavoro menzionati. Con la nuova formulazione di cui al capoverso 1, la corrispondente lettera c viene abrogata e i *capoversi 2, 4 e 5* diventano superflui e devono essere abrogati.

Con il nuovo *capoverso 2* viene creata la base legale e ai collaboratori viene data la possibilità di acquistare ulteriori giorni di vacanza.

Il *capoverso 3* viene abrogato. La disposizione stabilisce in modo specifico per gli insegnanti e con una formulazione imprecisa ciò che secondo l'articolo 4 in unione con l'articolo 329c capoverso 2 CO vale comunque per tutti i collaboratori: il momento, e non il "diritto a vacanze", deve conformarsi alle esigenze dell'attività (scolastica) o del datore di lavoro.

Informazioni più dettagliate saranno fornite nel capitolo 4 (Conseguenze finanziarie e per il personale).

Articolo 43 Congedi, periodi sabbaici

Siccome con il capoverso 1^{bis} la disposizione viene integrata con una nuova regolamentazione riguardo a periodi sabbaici, il titolo viene adeguato di conseguenza.

Con il nuovo *capoverso 1^{bis}* viene creata la possibilità e vengono gettate le basi affinché possano essere concordati dei periodi sabbaici, segnatamente con i capi-servizio, i loro sostituti e i segretari di concetto. Il Governo è competente per la stipulazione di relativi accordi e può concedere congedi pagati a tale scopo. La durata di questo congedo non può superare la metà della durata del periodo sabbaico. I collaboratori devono avere la possibilità di beneficiare di un periodo sabbaico al più presto dopo dieci anni in una determinata funzione e al massimo ogni dieci anni. Ulteriori dettagli e in particolare il contenuto minimo di relativi accordi vengono disciplinati nel diritto d'esecuzione. Oltre al momento e alla durata del periodo sabbaico, vi rientrano in particolare la compensazione proporzionale di saldi positivi (in primo luogo vacanze e congedi per anzianità di servizio), la protezione assicurativa e l'obbligo di rimborso in caso di dimissioni da parte del collaboratore poco dopo il periodo sabbaico.

Nel *capoverso 2* viene chiarito che i servizi sono competenti per la concessione di congedi di breve durata e che ai padri viene concesso un "congedo paternità", mentre alle madri spetta un congedo maternità secondo l'articolo 43a. Inoltre, nel quadro dell'attuazione delle nuove norme di diritto federale relative al congedo per adozione nonché a sostegno di persone che prestano assistenza a congiunti e della nuova politica del personale secondo l'articolo 1, l'"assistenza a familiari" deve essere menzionata esplicitamente quale condizione che dà origine al diritto. I singoli congedi brevi vengono concretizzati nell'articolo 56 dell'ordinanza sul personale in coordinamento temporale e materiale con il diritto federale. Di conseguenza, dopo l'accettazione della legislazione federale relativa all'introduzione di un congedo paternità di due settimane, con l'entrata in vigore il 1° gennaio 2021 di quest'ultima anche il Governo ha aumentato a 10 giorni il congedo paternità nell'articolo 56 capoverso 1 lettera c OCPers.

Articolo 43a Congedo maternità

In linea con il relativo nuovo articolo 329f, un nuovo *capoverso 2* dà attuazione alla nuova legislazione federale concernente il prolungamento dell'indennità in caso di maternità conformemente alla legge sulle indennità di perdita di guadagno (LIPG; RS 834.1) e del congedo maternità conformemente al Codice delle obbligazioni in caso di ricovero ospedaliero prolungato del neonato. Il Governo intende adeguare per quanto necessario e porre in vigore le disposizioni esecutive contenute nell'articolo 54a OCPers già dalla data di entrata in vigore prevista della nuova norma federale.

Articolo 47a Segnalazione di irregolarità

In linea con le norme della Confederazione e di altri Cantoni (ad es. Berna, Glarona, San Gallo, Turgovia, Zugo), al fine di rafforzare la compliance e l'integrità dei collaboratori a livello di legge deve essere ancorato un servizio di segnalazione.

Conformemente al *capoverso 1* i collaboratori possono segnalare irregolarità sul posto di lavoro o nell'azienda se per motivi oggettivi le ritengono veritiere («in buona fede») e la segnalazione avviene ai sensi dell'obbligo di fedeltà nell'interesse beninteso del datore del lavoro – e non per puri interessi propri – («con fedeltà»). Oltre a potenziali reati che devono essere perseguiti d'ufficio, come irregolarità entrano in considerazione segnatamente le infrazioni agli obblighi generali di servizio, all'obbligo di fedeltà, al divieto di accettare regali, all'obbligo del segreto, all'obbligo di ricusa nonché agli obblighi in relazione a cariche pubbliche accessorie e ad attività accessorie secondo gli articoli 48, 50, 51, 52 e 57 LCPers, delle quali sono venuti a conoscenza nella loro attività di servizio. Le segnalazioni devono essere indirizzate al servizio di segnalazione e possono, ma non devono necessariamente, essere presentate in forma anonima.

A tutela dei collaboratori da denunce e perseguimenti penali nonché da misure di diritto del personale, il *capoverso 2* chiarisce che una segnalazione conformemente al *capoverso 1* non rappresenta una violazione del diritto del personale e di conseguenza non deve avere conseguenze negative sul rapporto di lavoro del collaboratore. In particolare, con una segnalazione corretta non vengono violati né l'obbligo

del segreto secondo l'articolo 50 rispettivamente il segreto d'ufficio ai sensi dell'articolo 320 del Codice penale svizzero (RS 311.0), né l'obbligo di fedeltà secondo l'articolo 48 o gli obblighi previsti dalla legge cantonale sulla protezione dei dati (LCPD; CSC 171.100).

Conformemente al *capoverso 3* il Governo emana le disposizioni esecutive necessarie per la costituzione e l'organizzazione del servizio di segnalazione nonché per i processi relativi alla gestione delle segnalazioni pervenute e ai contatti con i collaboratori interessati e con eventuali altre persone e servizi.

Articolo 49 Orario di lavoro

Con un'opzione per la modifica del volume d'impiego dopo il parto o un'adozione deve essere introdotto uno strumento rivelatosi valido a livello di Confederazione e nel Cantone di Berna volto a mantenere i collaboratori ben inseriti. In questo modo viene fornito un contributo importante alla conciliabilità tra professione e famiglia. I collaboratori con un nuovo membro di famiglia devono avere la possibilità di ridurre temporaneamente il volume d'impiego, facilitando la gestione contemporanea del lavoro e dell'onere di assistenza supplementare. L'attrattività del datore di lavoro per questo gruppo bersaglio viene rafforzata ulteriormente e costose dimissioni possono essere contrastate in particolare se, dopo un parto o un'adozione, i collaboratori possono continuare a lavorare in funzioni qualificate e i datori di lavoro possono così mantenerli a lungo termine (cfr. più avanti le spiegazioni relative all'articolo 28a).

Il nuovo *capoverso 6* deve ancorare in linea di principio a livello di legge la possibilità di modificare il volume d'impiego dopo un parto o dopo un'adozione. Il testo di legge è formulato come una prescrizione con carattere di possibilità e lascia al diritto d'esecuzione il compito di disciplinare il volume d'impiego massimo e il momento della riduzione e del nuovo aumento del volume d'impiego, un volume d'impiego minimo, ecc. o di prevedere un diritto per i collaboratori.

Articolo 52 Divieto di accettare regali

Il Governo intende emanare un codice di comportamento di validità generale. Si raccomanderà ai tribunali cantonali e agli istituti cantonali autonomi di diritto pubblico di applicarlo per analogia.

Il *capoverso 1* prevede quale novità che i dettagli e le deroghe al divieto di accettare regali vengano disciplinati dal diritto d'esecuzione. In linea di principio, dal punto di vista del contenuto il divieto non subisce modifiche. Di conseguenza, per l'accettazione di regali e di altri vantaggi di poco valore dovrà continuare a valere una deroga al divieto.

Nel quadro del divieto di accettare regali e dell'obbligo generale di fedeltà, con un nuovo *capoverso 3* si introduce un obbligo di segnalazione esplicito per offerte sospette al fine di prevenire la corruzione e di rafforzare la compliance e l'integrità dei collaboratori. Sono soggetti all'obbligo di segnalazione tutti i regali o vantaggi offerti ai collaboratori che questi ultimi non possono accettare secondo le prescrizioni del *capoverso 1*. Oltre a ciò, in casi dubbi i collaboratori devono avere la possibilità di segnalare qualsiasi offerta ai superiori e quindi beneficiare del loro sostegno per gestire la situazione in modo corretto.

Articolo 58 Incompatibilità

Oltre all'articolo 58, per i vari settori dell'organizzazione dello Stato esistono ulteriori norme specifiche relative alle incompatibilità (ad es. art. 1 e 46 della legge sui diritti politici nel Cantone dei Grigioni, LDPC; CSC 150.100). Nel quadro della riforma giudiziaria in corso si prevede quindi di ridisciplinare le incompatibilità tra cariche giudiziarie e un impiego presso l'Amministrazione cantonale. L'adeguamento dell'articolo 58 è inteso a evitare norme contraddittorie e a coordinare il diritto del personale con le incompatibilità disciplinate da leggi speciali. A tale scopo la disposizione viene formulata in maniera più aperta, classificando come potenzialmente incompatibili con un impiego presso il Cantone non solo le "cariche", ma anche altre "funzioni" pubbliche. Il titolo viene adeguato di conseguenza.

Le incompatibilità servono in primo luogo a garantire la separazione personale dei poteri all'interno dell'ente statale. Siccome è diffusa l'opinione secondo cui esse limitano i diritti politici dei collaboratori (diritto di elezione passivo) e quelli dei loro potenziali elettori (diritto di elezione attivo), devono essere materialmente giustificate e proporzionate. Alcuni Cantoni seguono questo approccio (ad es. AR, GL, SG, SH e ZH).

Secondo un'altra opinione, che si è imposta segnatamente in seno alla Confederazione, le regolamentazioni relative alle incompatibilità non limitano i diritti politici e quindi sono disciplinate in modo più restrittivo (cfr. art. 14 lett. c della legge federale sull'Assemblea federale [legge sul Parlamento, LParl; RS 171.10]). Il volume di impiego convenuto non è comunque un criterio adeguato per chiarire se sia data o meno un'incompatibilità, ragione per cui occorre rinunciarvi.

Per questi motivi, da un lato nel *capoverso 1* le incompatibilità di un impiego presso il Cantone deve essere limitato alla carica di membro del Governo, indipendentemente dal volume di impiego.

Dall'altro, secondo il *capoverso 2* l'incompatibilità con una carica di granconsigliere deve essere limitata, sempre indipendentemente dal volume di impiego, ai collaboratori che a seguito della loro funzione dirigenziale influiscono in maniera sostanziale sull'attività del Governo. Le funzioni in questione devono essere definite nel diritto d'esecuzione. Un'alternativa a questo approccio funzionale sarebbe costituita dalla regolamentazione più restrittiva relativa alle incompatibilità applicata dalla Confederazione.

Queste incompatibilità valgono per tutti i collaboratori che rientrano nel campo d'applicazione dell'articolo 3 capoversi 1 e 2 della legge sul personale. In particolare esse non valgono per i collaboratori a titolo accessorio secondo l'articolo 3 capoverso 4 e l'articolo 60 seg. attivi in seno a commissioni in veste di esperti o ispettori (cfr. art. 12 dell'ordinanza per i collaboratori a titolo accessorio del Cantone dei Grigioni; CSC 170.420) o per i membri degli organi strategici superiori degli istituti autonomi cantonali di diritto pubblico (ad es. commissioni amministrative, consiglieri d'amministrazione e di scuola universitaria). Non è tuttavia escluso che regolamentazioni contenute in leggi speciali (ad es. diritto universitario) prevedano o prevedranno per queste persone o per altre persone delle incompatibilità con un impiego presso il Cantone secondo la legge del personale. Per questa ragione il *capoverso 3* disciplina le ripercussioni di un'incompatibilità secondo il *capoverso 1*, il *capoverso 2* o un'altra disciplina in materia sul relativo rapporto di lavoro: tale rapporto di lavoro cessa per legge alla fine del terzo mese successivo all'accettazione della nuova carica o della

funzione in questione non compatibile con quest'ultimo. È fatta salvo uno scioglimento consensuale con effetto a una data precedente.

Articolo 63 Contratti di lavoro e di annullamento nonché disdette

Conformemente alla nuova formulazione del capoverso 1, sotto il profilo concettuale il titolo viene adeguato all'articolo 6 concernente il contratto di lavoro, agli articoli 8 e segg. concernenti la disdetta e all'articolo 13 concernente il contratto di annullamento.

Nel *capoverso 1* vengono estese le competenze dei servizi nel settore della costituzione e dello scioglimento dei rapporti di lavoro. La regolamentazione secondo la lettera d, nella forma decisa nella revisione parziale entrata in vigore nel 2017, non si è dimostrata valida. Essa deve essere abrogata. Al suo posto deve subentrare una regolamentazione secondo cui per la costituzione e lo scioglimento di tutti i rapporti di lavoro presso il Controllo delle finanze, fatto salvo il suo rapporto di lavoro, è competente il capo del Controllo delle finanze, il che attualmente è previsto per analogia dall'articolo 4 capoverso 2 della legge sulla vigilanza finanziaria (LVF; CSC 710.300; cfr. più avanti le spiegazioni relative all'articolo 4 LVF).

Articolo 72 Disposizioni transitorie

I *capoversi 2 e 3* contengono delle disposizioni transitorie che dopo la messa in vigore della legge sul personale nel mese di gennaio 2007 e della revisione parziale nel mese di gennaio 2017 hanno prodotto effetti per un periodo limitato. Siccome oggi tali disposizioni non hanno più alcuna importanza, esse possono essere abrogate senza essere sostituite. In particolare l'adeguamento delle disposizioni sulle incompatibilità contenute nell'articolo 58 non richiede una (nuova) regolamentazione transitoria ai sensi del capoverso 3, tanto più che non vengono stabilite nuove incompatibilità.

Articolo 73 Referendum ed entrata in vigore

Il *capoverso 3* contiene una condizione con effetto sospensivo sull'entrata in vigore dell'articolo 65 capoverso 5 concernente la competenza degli istituti cantonali autonomi di diritto pubblico relativa all'emanazione del diritto d'esecuzione. Tale condi-

zione si è concretizzata con l'accettazione dell'articolo 50 della Costituzione del Cantone dei Grigioni (Cost. cant.; CSC 110.100) in occasione della votazione popolare del 24 settembre 2006. Il capoverso 3 diventa quindi superfluo e può essere abrogato.

Modifica di un altro atto normativo: Articolo 4 LVF Personale

Una parte del testo dell'articolo 4 della legge sulla vigilanza finanziaria leggermente adeguata deve essere trasferita nella legge sul personale e abrogata nella legge sulla vigilanza finanziaria (cfr. più avanti le spiegazioni relative all'articolo 63).

Il *capoverso 1*, il quale dichiara che la legge sul personale è applicabile nel settore della vigilanza finanziaria e per i collaboratori del Controllo delle finanze e stabilisce una riserva a favore di regolamentazioni divergenti, non contiene nulla che non risulti già dall'articolo 3 LCPers e dalle regole generali di interpretazione. La disposizione può quindi essere abrogata senza essere sostituita.

La regolamentazione contenuta nel *capoverso 2*, secondo cui il capo del Controllo delle finanze è competente per tutti gli affari del personale del Controllo delle finanze, in particolare anche per le assunzioni, le promozioni e i licenziamenti, che non riguardano il suo rapporto di lavoro, viene trasferita nella legge sul personale insieme al nuovo articolo 63 capoverso 1 lettera d in unione con l'articolo 64 (cfr. le spiegazioni relative all'articolo 63).

4 Conseguenze finanziarie e per il personale

Solo i contributi alle spese per l'assistenza ai bambini esterna secondo l'articolo 28a e l'estensione del diritto a vacanze secondo l'articolo 41 comportano conseguenze finanziarie e per il personale di rilievo risultanti dal progetto di revisione.

L'ammontare dei costi risultanti dal sostegno finanziario concesso ai collaboratori che fanno custodire i propri figli in una struttura complementare alla famiglia dipende in misura sostanziale da come il regime dei contributi viene configurato nel diritto d'ese-

cuzione. Secondo una stima approssimativa il Governo si attende costi supplementari per l'Amministrazione cantonale pari a un importo complessivo di circa 300 000 franchi all'anno.

I costi supplementari che è lecito attendersi a seguito dell'estensione di cinque giorni del diritto a vacanze dei collaboratori di età compresa tra i 20 e i 60 anni dipendono dalla misura in cui le ore di lavoro prestate in meno dal personale possano essere compensate, tanto più che il progetto non deve comportare una riduzione delle prestazioni. In tale contesto non sarà possibile compensare i giorni di vacanza supplementari in misura 1:1 con assunzioni supplementari. Per ragioni pratiche, organizzative e legate alle esigenze ciò non sarà né sensato, né necessario. Di conseguenza non sarà possibile sostituire in modo equivalente con un altro lavoratore ogni collaboratore durante i cinque giorni in più in cui in futuro sarà assente, visto che le attività dei singoli collaboratori sono in parte molto specifiche. Di conseguenza, il carico di lavoro del personale esistente aumenterà e il lavoro come tale dovrà essere ulteriormente razionalizzato. Sarà tuttavia quasi inevitabile creare corrispondenti posti di lavoro soprattutto nelle aziende e nei servizi operativi 24 ore su 24 o con elevata prontezza d'intervento. Occorre tenere conto del fatto che anche in questo contesto nuovi impieghi devono essere creati nel quadro del processo budgetario e nei limiti del piano finanziario e che i rispettivi mezzi finanziari a disposizione dell'Amministrazione cantonale vengono limitati dal valore indicativo di politica finanziaria n. 6 concernente la crescita ammessa della massa salariale preventivata annualmente. Per il resto, l'aumento del diritto a vacanze dovrà essere compensato innanzitutto con una maggiore efficienza grazie alla digitalizzazione e a un adempimento dei compiti costantemente ottimizzato nonché con lavoro supplementare.

Il Governo parte dal presupposto che i periodi sabbatici non comporteranno spese supplementari per l'Amministrazione cantonale.

5 Scadenario ed entrata in vigore

Il Governo licenzierà il messaggio destinato al Gran Consiglio probabilmente nel mese di ottobre 2021. Il dibattito in Gran Consiglio è previsto per la sessione di febbraio 2022. Il Governo prevede di porre in vigore la revisione parziale della legge sul personale e degli atti normativi d'esecuzione con effetto al 1° gennaio 2023.