

Ordinanza sul personale (OCPers)

emanata dal Governo il 12 dicembre 2006

visti l'art. 45 cpv. 1 della Costituzione cantonale¹⁾ e la legge sul rapporto di lavoro dei collaboratori del Cantone dei Grigioni (Legge sul personale, LCPers)²⁾

I. Disposizioni generali

Art. 1

¹ Quale datore di lavoro il Cantone cura una cultura aziendale innovativa, orientata al team e agli obiettivi. Ai collaboratori impegnati e disposti a fornire buone prestazioni vengono offerti compiti impegnativi e condizioni di lavoro interessanti. Politica del personale

² I collaboratori contribuiscono a loro volta ad adempiere in modo economico, tempestivo e con la qualità necessaria il mandato di prestazioni del Cantone.

³ Le aspettative con riferimento alla prestazione, al comportamento e agli obiettivi che devono essere raggiunti vengono comunicate chiaramente.

⁴ Il Cantone affronta le sfide in continua evoluzione. È consapevole delle elevate esigenze ad esse legate poste ai collaboratori. Il rapporto con i collaboratori è caratterizzato dal rispetto e dalla responsabilità sociale.

⁵ Alla promozione mirata viene attribuita grande importanza. Il principio delle pari opportunità è la linea guida per l'agire quotidiano.

II. Costituzione e cessazione dei rapporti di lavoro

Art. 2

¹ I posti vacanti vengono messi a pubblico concorso in base alle direttive del Governo. Messa a pubblico concorso dei posti

² Dopo aver sentito l'Ufficio del personale e dell'organizzazione (UPO), l'autorità di assunzione può rinunciare ad una messa a pubblico concorso dei posti nei seguenti casi eccezionali:

a) per promozioni interne o candidature interne idonee;

¹⁾ CSC 110.100

²⁾ CSC 170.400

- b) se sono pervenute candidature idonee in soprannumero in risposta a un altro posto messo a concorso, che possono essere tenute in considerazione;
- c) se essa intende occupare un posto tramite designazione;
- d) se ciò è giustificato da riorganizzazioni;
- e) se il tempo stringe ed è garantita l'occupazione con un candidato comprovatamente qualificato;
- f) se un rapporto di lavoro non è concepito a lungo termine o presenta un volume di lavoro modesto;
- g) se propri apprendisti cercano un posto a tirocinio concluso.

Art. 3

Periodo di prova

¹ Il periodo di prova dura di regola:

- a) dodici mesi per i capi servizio, i loro supplenti e i segretari di concetto;
- b) sei mesi per gli altri collaboratori a partire dalla classe di stipendio 16;
- c) tre mesi per i collaboratori nelle classi di stipendio da 1 a 15.

² Se l'assenza durante il periodo di prova ammonta a più di un sesto, esso si prolunga della durata dell'assenza.**Art. 4**

Disdetta del rapporto di lavoro da parte di collaboratori

¹ La disdetta del rapporto di lavoro deve essere inoltrata per iscritto al servizio.² I collaboratori che sono direttamente subordinati ad un membro del Governo comunicano a quest'ultimo la disdetta per iscritto.**Art. 5**

Indennità in caso di disdetta abusiva o ingiustificata

¹ Se un'autorità di ricorso ritiene che una disdetta sia abusiva o ingiustificata, essa stabilisce l'ammontare dell'indennità.² Per il calcolo dell'indennità vengono considerati in particolare:

- a) la gravità dell'attacco alla personalità della persona licenziata;
- b) la gravità della mancanza di chi ha dato la disdetta;
- c) la durata dell'impiego della persona licenziata;
- d) l'età e la situazione sociale della persona licenziata;
- e) le prestazioni e il comportamento della persona licenziata;
- f) un'eventuale colpa concorrente della persona licenziata.

Art. 6

Indennità di uscita in caso di contratto di annullamento

Se viene concordato uno scioglimento immediato del rapporto di lavoro senza motivo per una disdetta immediata, ai sensi di una transazione può essere stabilita un'indennità di uscita. Quest'ultima non può di regola

superare l'ammontare dello stipendio dovuto fino alla cessazione del rapporto di lavoro, se fossero rispettati i termini di disdetta ordinari.

Art. 7

¹ I collaboratori vanno in pensione alla fine del mese in cui raggiungono il limite d'età. Raggiungimento del limite d'età

² Gli insegnanti, nonché gli ispettori scolastici e di scuola dell'infanzia vanno in pensione il 31 agosto dell'anno in cui raggiungono il limite d'età. Se a tale data non hanno ancora raggiunto il limite d'età, su domanda il rapporto di lavoro può essere prolungato fino al 31 gennaio dell'anno seguente.

³ ¹⁾ L'autorità di assunzione approva il pensionamento e in casi motivati può autorizzare eccezioni a queste norme.

⁴ ²⁾ L'autorità di assunzione può disporre il pensionamento anticipato secondo l'articolo 15 capoverso 2 LCPers ³⁾.

⁵ ⁴⁾ L'autorità di assunzione decide in merito al pensionamento anticipato per motivi di salute secondo l'articolo 16 LCPers dopo aver preso atto della decisione dell'Ufficio AI cantonale.

Art. 8

¹ ⁵⁾ Il Dipartimento decide sulla soppressione di posti. Soppressione di un posto

² Nel singolo caso le spese per la riqualificazione dei collaboratori interessati non possono di regola superare sei mensilità.

Art. 9

¹ In caso di pensionamento nell'interesse del Cantone secondo l'articolo 15 capoverso 2 LCPers ⁶⁾ o in caso di scioglimento del rapporto di lavoro secondo l'articolo 17 LCPers, di regola la liquidazione viene stabilita cumulativamente come segue: Ammontare della liquidazione

- a) da 10 fino a 20 anni di servizio 1 mensilità;
- da 21 fino a 30 anni di servizio 2 mensilità;

¹⁾ Testo giusta art. 1 n. 1 dell'ordinanza sulla delega di competenze del Governo ai dipartimenti e ai servizi, CSC 170.340, entrato in vigore il 1° gennaio 2009

²⁾ Introduzione giusta art. 1 n. 1 dell'ordinanza sulla delega di competenze del Governo ai dipartimenti e ai servizi, CSC 170.340; entrata in vigore il 1° gennaio 2009

³⁾ CSC 170.400

⁴⁾ Introduzione giusta art. 1 n. 1 dell'ordinanza sulla delega di competenze del Governo ai dipartimenti e ai servizi, CSC 170.340; entrata in vigore il 1° gennaio 2009

⁵⁾ Testo giusta art. 1 n. 1 dell'ordinanza sulla delega di competenze del Governo ai dipartimenti e ai servizi, CSC 170.340; entrato in vigore il 1° gennaio 2009

⁶⁾ CSC 170.400

- da 31 e più anni di servizio 3 mensilità;
- b) nel 41° fino al 50° anno di età 1 mensilità;
 nel 51° e il 52° anno di età 2 mensilità;
 nel 53° e il 54° anno di età 3 mensilità;
 nel 55° e il 56° anno di età 4 mensilità;
 nel 57° anno di età 5 mensilità;
 nel 58° anno di età 6 mensilità;
 nel 59° anno di età 7 mensilità;
 nel 60° anno di età 8 mensilità;
 nel 61° anno di età 6 mensilità;
 nel 62° anno di età 4 mensilità;
 nel 63° anno di età 2 mensilità;
- c) per persone con obblighi di mantenimento nei confronti di 2 persone 1 mensilità; per persone con obblighi di mantenimento nei confronti di 3 e più persone 2 mensilità.

² Per il riconoscimento degli obblighi di mantenimento secondo il capoverso 3 lettera c si applicano gli stessi criteri validi per l'indennità sociale speciale.

III. Diritti dei collaboratori

1. RETRIBUZIONE

Art. 10

Date per il versamento degli stipendi

¹ L'ordine di pagamento degli stipendi mensili deve essere trasmesso entro il 25 di ogni mese, in dicembre entro il 20.

² L'ordine di pagamento dello stipendio secondo dispendio viene di regola trasmesso:

- a) il 25 del mese, se i nuovi documenti giustificativi per le nuove assunzioni o i ruolini di pagamento pervengono alla Sezione gestione degli stipendi entro il 14 del mese;
- b) il 10 del mese, se i documenti giustificativi per le nuove assunzioni o i ruolini di pagamento pervengono alla Sezione gestione degli stipendi entro il 31 del mese precedente.

Art. 11

Calcolo dello stipendio per frazioni di un mese

¹ Al collaboratore che prende servizio nel corso di un mese lo stipendio mensile viene versato pro rata a contare dall'inizio contrattuale del lavoro.

² Al collaboratore che lascia il servizio nel corso di un mese lo stipendio mensile viene versato pro rata fino a prima del prossimo giorno di lavoro possibile.

³ Quale importo giornaliero viene considerata la trentesima parte dello stipendio mensile.

⁴ Negli altri casi il diritto allo stipendio o la trattenuta sullo stesso vengono calcolati per singoli giorni oppure ore sulla base della media annua e determinati includendo le indennità per i giorni festivi come segue:

- a) per ogni giorno di lavoro la 21^a parte dello stipendio mensile;
- b) per ogni ora di lavoro la 8,4^a parte della paga giornaliera.

Art. 12 ¹⁾

¹ Per la valutazione del posto ai sensi dell'articolo 21 capoverso 2 LCPers ²⁾ vengono considerati: Attribuzione oggettiva alle classi di funzione

- a) i requisiti specialistici;
- b) i requisiti comunicativi;
- c) i requisiti dirigenziali;
- d) il grado di difficoltà dei compiti;
- e) l'entità della responsabilità;
- f) il margine di manovra;
- g) le sollecitazioni psichiche;
- h) gli influssi ambientali.

² Dalla valutazione delle singole funzioni secondo i criteri di cui al capoverso 1 risulta un valore determinato su base analitica e sistematica che determina l'attribuzione oggettiva dei posti alle classi di funzione.

³ Per l'attribuzione alle classi di funzione è competente l'autorità di assunzione d'intesa con l'Ufficio del personale.

Art. 13

¹ Le domande di verifica dell'attribuzione di posti ad altre classi di stipendio devono di regola essere presentate per via gerarchica all'UPO entro la fine di aprile, indicandone i motivi e allegando il nuovo mansionario. Attribuzioni a classi di stipendio superiori e inferiori, garanzia dello stipendio

² Dopo aver sentito l'UPO, l'autorità di assunzione ai sensi dell'articolo 63 LCPers ³⁾ decide in merito ad attribuzioni a classi di stipendio superiori e inferiori.

³ La nuova attribuzione vale di regola a partire dall'inizio dell'anno civile successivo.

⁴ Se un posto viene attribuito a due o più classi di stipendio inferiori senza influenza da parte del collaboratore, l'importo dello stipendio precedente è di regola garantito per almeno cinque anni. Se la nuova attribuzione è meno di due classi inferiore, l'importo dello stipendio precedente viene garantito a tempo indeterminato.

¹⁾ Testo giusta DG del 22 giugno 2010; entrato in vigore il 1° luglio 2010

²⁾ CSC 170.400

³⁾ CSC 170.400

⁵ Nei casi menzionati al capoverso 4 le indennità di rincaro e gli aumenti dello stipendio reale non vengono versati fino al momento in cui lo stipendio raggiunge l'importo garantito in base alla nuova attribuzione.

⁶ ¹⁾ Se la garanzia dei compiti aziendali richiede una supplenza regolare e prolungata del superiore diretto con pieno potere decisionale, dopo aver sentito l'Ufficio del personale, l'autorità di assunzione può per questa ragione concedere una classe di stipendio.

Art. 14

Modello di valutazione soggettiva

¹ Se l'attribuzione dei compiti deroga ai requisiti giusta la valutazione del posto di lavoro, dopo aver sentito l'UPO il servizio può classificare un collaboratore secondo il modello di valutazione soggettiva al di sopra o al di sotto della classe di funzione. L'attribuzione ad un classe superiore non può superare una classe di stipendio.

² Le modifiche della classificazione secondo il modello di valutazione soggettivo devono essere neutrali dal profilo dei costi. Per comprovare la perequazione dei costi possono essere presi in considerazione attribuzioni a classi inferiori, posti vacanti e volumi d'impiego non sfruttati. Le attribuzioni a classi di stipendio inferiori secondo l'articolo 16 non possono essere prese in considerazione per la compensazione.

³ Il Dipartimento decide una perequazione dei costi tra i servizi dopo aver sentito l'UPO.

Art. 15

Stipendio minimo

Lo stipendio minimo in caso di impiego a tempo pieno ammonta a 3 000 franchi al mese. Questa regola non si applica ai collaboratori che si trovano all'inizio della loro attività lucrativa, che devono essere reintegrati nel processo di lavoro o che non hanno svolto una formazione dopo la scuola dell'obbligo.

Art. 16

Stipendio iniziale

¹ Per la determinazione dello stipendio dei nuovi collaboratori vengono considerate la formazione, le esperienze professionali e di vita, nonché le conoscenze e le competenze particolari nell'educazione, nell'assistenza e nell'organizzazione. Il confronto interno, la pratica nel settore e le condizioni sul mercato di lavoro sono criteri supplementari.

² ²⁾ La durata di attività precedenti dopo la formazione necessaria per il posto viene di regola computata:

- a) fino al 15 per cento del minimo della classe di stipendio con un'esperienza professionale fino a 10 anni;

¹⁾ Introduzione giusta DG del 22 giugno 2010; entrata in vigore il 1° luglio 2010

²⁾ L'art. 16 cpv. 2 entra in vigore il 1° gennaio 2008; vedi art. 70 cpv. 2

- b) fino al 30 per cento del minimo della classe di stipendio con un'esperienza professionale tra 11 e 20 anni;
- c) fino al 38 per cento del minimo della classe di stipendio con un'esperienza professionale superiore a 20 anni.

Art. 17

¹ L'UPO fissa gli stipendi degli apprendisti e dei praticanti.

Retribuzione
degli apprendisti
e dei praticanti

² Dopo aver sentito l'UPO il Dipartimento stabilisce la retribuzione degli aspiranti di polizia durante la formazione.

Art. 18

¹ Se il rapporto di lavoro non dura tutto l'anno, la tredicesima mensilità viene versata pro rata. In caso di decesso la tredicesima mensilità viene calcolata fino al mese incluso in cui è avvenuto il decesso.

Tredicesima
mensilità

² ¹⁾ Dopo aver sentito l'UPO i servizi possono decurtare, revocare o sospendere il pagamento della 13^a mensilità. Le domande per la preparazione delle decisioni devono essere presentate all'UPO entro fine settembre.

³ Agli apprendisti e ai praticanti la tredicesima viene versata alle stesse condizioni valide per gli altri collaboratori.

Art. 19

¹ L'indennità di funzione ai sensi dell'articolo 26 capoverso 1 LCPers ²⁾ viene di regola versata soltanto per il periodo di estensione dei compiti che supera i tre mesi.

Indennità di
funzione

² Se i compiti vengono costantemente estesi in modo tale da equivalere a una funzione superiore, si dovrà esaminare l'attribuzione a una classe di stipendio superiore.

Art. 20

Le prestazioni in caso di decesso secondo l'articolo 27 capoverso 2 LCPers ³⁾ vengono versate:

Prestazioni in
caso di decesso

- a) al coniuge;
- b) al partner registrato;
- c) ai parenti in linea diretta oppure a fratelli o a sorelle regolarmente sostenuti;
- d) ai figli affiliati o ai genitori affilanti regolarmente sostenuti;

¹⁾ Testo giusta art. 1 n. 1 dell'ordinanza sulla delega di competenze del Governo ai dipartimenti e ai servizi, CSC 170.340, entrato in vigore il 1° gennaio 2009

²⁾ CSC 170.400

³⁾ CSC 180.400

- e) ad altre persone che sulla base di disposizioni legislative o di decisioni giudiziarie sono state comprovatamente sostenute in modo regolare dal collaboratore deceduto.

2. INDENNITÀ SOCIALI

Art. 21

Assegni per i figli Il diritto agli assegni per i figli deve essere fatto valere per iscritto presso l'UPO. La cessazione del diritto deve essere comunicata tempestivamente.

Art. 22

Indennità sociale speciale ¹ L'indennità sociale speciale viene versata:

- a) ai collaboratori che hanno figli a carico per i quali viene versato un assegno per i figli;
- b) agli altri collaboratori che sulla base di disposizioni legislative o di decisioni giudiziarie hanno comprovatamente a carico più di una persona avente diritto al sostegno.

² In casi particolari, dopo aver sentito l'UPO il Dipartimento può concedere l'indennità sociale speciale anche ad altri collaboratori.

³ L'indennità sociale speciale deve essere richiesta all'UPO. Fanno eccezione i casi in cui viene percepito un assegno per i figli.

⁴ Se il volume d'impiego è inferiore all'89 per cento oppure in caso di congedo non pagato di oltre due settimane all'anno, l'indennità viene ridotta in proporzione.

⁵ Se due collaboratori impiegati a tempo parziale ricevono la stessa indennità sociale speciale, la somma complessiva non può superare l'indennità intera.

⁶ L'indennità sociale speciale viene versata per intero nel mese in cui inizia o si estingue il diritto. I cambiamenti nel diritto all'indennità devono essere comunicati immediatamente all'UPO. Cambiamenti comunicati in ritardo hanno effetto retroattivo per un massimo di cinque anni.

Art. 23

Assegni familiari per i lavoratori agricoli Su riserva del diritto federale, gli assegni per i figli e per l'economia domestica vengono versati ai collaboratori agricoli in base agli stessi criteri che fanno stato per gli altri collaboratori secondo gli articoli 21 e 22.

Art. 24

Fondo di previdenza per il personale ¹ La decisione su mutui con e senza interessi dal fondo di previdenza per il personale fino a 5 000 franchi spetta all'UPO, la decisione su quelli superiori a 5 000 franchi spetta al Dipartimento delle finanze e dei comuni.

² Il Dipartimento delle finanze e dei comuni stabilisce le condizioni relative agli interessi.

³ I mutui senza interessi vengono concessi soltanto in casi di rigore comprovati.

⁴ In casi eccezionali possono essere concessi contributi a fondo perso. Fino a 2 000 franchi decide l'UPO, oltre 2 000 franchi il Dipartimento delle finanze e dei comuni.

3. SPESE

Art. 25

¹ In linea di massima vengono rimborsate soltanto le spese effettivamente sostenute nell'adempimento di compiti di servizio come:

Spese
1. Principi

- a) vitto e alloggio durante il servizio esterno;
- b) vitto durante ore supplementari ordinate o riconosciute;
- c) durante corsi di formazione e di perfezionamento professionali autorizzati;
- d) per pasti comuni durante convegni e sedute;
- e) per trasferte di servizio.

² Se possibile, opportuno ed economicamente giustificato, per le trasferte di servizio devono essere utilizzati i mezzi di trasporto pubblico.

Art. 26

¹ Per un pasto principale vengono rimborsati 25 franchi; questi vengono versati:

2. Spese di vitto e di pernottamento

- a) per il pranzo, se la partenza avviene prima delle 12.00 e il rientro dopo le 13.00;
- b) per la cena, se la partenza avviene prima delle 17.30 e il rientro dopo le 20.00.

² Per pasti principali portati con sé nel servizio esterno vengono rimborsati 15 franchi.

³ Per la prima colazione vengono rimborsati 10 franchi se la partenza avviene prima delle 06.30 e il ritorno dopo le 10.00.

⁴ Il rimborso di un pernottamento con prima colazione ammonta a 100 franchi.

Art. 27

¹ Per le consumazioni tra i pasti regolari vengono rimborsati fino a 12 franchi.

3. Consumazione tra i pasti regolari

² Le consumazioni tra i pasti regolari possono essere messe in conto, se l'assenza:

- a) dura più di undici ore e viene consumato un solo pasto principale;

b) dura sette ore e non viene consumato alcun pasto principale.

³ Il giorno del rientro fa stato la durata dell'assenza dopo le 07.00.

Art. 28

4. Spese di viaggio per mezzi di trasporto pubblico

¹ Per trasferte di servizio e a chi si presenta per un posto a concorso vengono rimborsate le spese ferroviarie di prima classe e le spese effettive di altri mezzi di trasporto pubblico.

² Gli abbonamenti ferroviari devono essere acquistati a carico del Cantone, se ciò risulta economico.

³ L'utilizzo degli abbonamenti generali trasferibili si conforma alle direttive dell'UPO.

Art. 29

5. Uso di veicoli a motore privati per trasferte di servizio

¹ I servizi designano i collaboratori che devono usare i propri mezzi privati per trasferte di servizio.

² Secondo le direttive del Governo per il risarcimento dei danni in caso di incidenti con veicoli a motore, i danni al veicolo privato derivanti dall'utilizzo per trasferte di servizio sono presi a carico dal fondo per i rischi non assicurati dell'Amministrazione cantonale e degli esercizi scolastici. Le domande devono essere inoltrate per via gerarchica al Dipartimento delle finanze e dei comuni.

Art. 30

6. Indennità

¹ L'indennità per chilometro per trasferte di servizio con l'automobile ammonta a 70 centesimi, per quelle con la motocicletta o il ciclomotore a 30 centesimi.

² In casi eccezionali e su proposta del servizio, nonché dopo aver sentito l'UPO il Dipartimento può autorizzare indennità più elevate, se le trasferte di servizio cagionano un'usura eccezionale del veicolo a causa di circostanze particolari.

³ Per l'utilizzo regolare di ciclomotori per motivi di servizio viene versata una forfettaria annuale di 150 franchi.

⁴ Le spese di parcheggio vengono indennizzate secondo la spesa effettiva.

Art. 31

7. Trasferte di servizio con automobile noleggiata, uso di aerei e di taxi

¹ I servizi possono autorizzare l'utilizzo di automobili noleggiate e aerei se ciò è opportuno o economico.

² Le spese per automobili noleggiate e aerei devono essere comprovate con pezze giustificative.

³ Le spese per il taxi vengono rimborsate qualora circostanze particolari richiedano l'utilizzo di questo mezzo di trasporto.

Art. 32

¹ Se il luogo del vitto o dell'alloggio non possono essere scelti liberamente oppure se le relative indennità sono insufficienti, le spese comprovate possono:

- a) essere fatte valere fino a un importo supplementare massimo del 20 per cento degli importi stabiliti all'articolo 26;
- b) essere autorizzate interamente dal servizio.

² I capi servizio o i loro supplenti possono mettere in conto al Cantone le spese straordinarie per l'invito di interlocutori esterni per affari importanti. Tali conti spese devono essere documentati e presentati a parte, nonché vistati dal Dipartimento.

³ In casi particolari, dopo aver sentito l'UPO il Dipartimento può disporre regolamentazioni speciali. Ciò vale ad esempio per periodi di assenza prolungata dal luogo di lavoro per motivi di servizio, se dei giorni liberi cadono in un periodo di assenza oppure per spese elevate a causa di attività di controllo.

Art. 33

¹ Il Dipartimento decide sui necessari impianti telefonici in locali di servizio privati e abitazioni private dei collaboratori.

² Il Cantone si assume le spese per impianti telefonici disposti o autorizzati, l'abbonamento e le tasse per telefonate di servizio.

³ Le telefonate di servizio fatte da un telefono privato o da impianti telefonici pubblici danno diritto soltanto al rimborso delle tasse.

⁴ Il conteggio delle spese telefoniche deve recare almeno il nome e il luogo dell'interlocutore, la data, l'ora e la tassa della telefonata. Se con un apparecchio vengono effettuate solo telefonate di servizio, quale giustificativo sono sufficienti le fatture telefoniche.

⁵ Il Governo fissa le indennità forfettarie per l'utilizzo di servizio di mezzi di telecomunicazione privati e designa l'autorità di rilascio dell'autorizzazione.

Art. 34

¹ Vengono rimborsate a titolo di spese di trasloco le semplici spese di trasporto compresi i premi di assicurazione.

² Per le altre spese vengono rimborsati ai collaboratori coniugati fino a 1 300 franchi e agli altri fino a 650 franchi.

³ In casi di rigore, dopo aver sentito l'UPO il Dipartimento può accordare indennità più elevate.

⁴ Le spese messe in conto al Cantone devono essere documentate.

8. Regolamentazioni speciali

Comunicazione e informatica per scopi di servizio

Rimborso delle spese di trasloco in caso di trasferimento per motivi di servizio

Art. 35

Indennità per locali di servizio privati

¹ Se per l'adempimento di compiti di servizio vengono messi a disposizione locali privati, viene indennizzata la relativa quota dell'affitto comprese le spese accessorie.

² L'indennità per locali di proprietà del collaboratore usati a scopo di servizio si conforma alla situazione del mercato locale.

³ L'UPO fissa l'indennità su proposta del servizio.

⁴ Queste disposizioni non valgono per insegnanti di scuole cantonali.

4. RETRIBUZIONE IN CASO DI INABILITÀ AL LAVORO, PREVIDENZA PROFESSIONALE

Art. 36

Versamento dello stipendio durante il servizio militare, civile e di protezione civile

¹ Durante la scuola reclute e i servizi militari volontari i collaboratori ricevono:

- a) se coniugati o aventi obblighi di mantenimento in base a norme legali o decisioni giudiziarie l'80 per cento;
- b) gli altri collaboratori il 60 per cento dello stipendio intero compresi tutti gli assegni e le indennità.

² Dopo aver sentito l'UPO il servizio può autorizzare servizi militari volontari se non vi si oppongono motivi aziendali.

³ Al momento di lasciare il servizio del Cantone deve essere rimborsato lo stipendio percepito durante gli ultimi due anni per servizi d'avanzamento durati complessivamente più di quattro mesi come segue:

- a) nel primo anno il 50 per cento;
- b) nel secondo anno il 25 per cento.

⁴ La quota di rimborso di cui al capoverso 3 decorre dalla conclusione dell'ultimo servizio militare d'avanzamento e comprende lo stipendio base, le indennità di funzione e le indennità sociali speciali, la tredicesima mensilità e i contributi alle istituzioni sociali, al netto dell'indennità per perdita di guadagno.

Art. 37

Indennità per perdita di guadagno

¹ I collaboratori hanno diritto all'indennità per perdita di guadagno:

- a) durante singoli servizi della durata di due giorni al massimo, prestati di sabato, domenica e durante giorni festivi oppure durante il tempo libero;
- b) per servizi prestati durante le vacanze.

² Spetta ai collaboratori chiedere il rimborso dell'indennità per perdita di guadagno nei casi citati al capoverso 1.

Art. 38

¹ Le assenze per malattia devono essere comunicate immediatamente al servizio. Ciò vale anche per i casi di malattia durante le vacanze, se il collaboratore vuole recuperare i giorni di vacanza interessati secondo l'articolo 47.

Obbligo di comunicare le assenze per malattia, certificato medico

² Le assenze per malattia che superano i cinque giorni lavorativi devono essere comprovate con un certificato medico. Quest'ultimo deve contenere il grado e la presumibile durata dell'inabilità al lavoro. In casi motivati il servizio può pretendere l'esibizione di un certificato medico prima che siano trascorsi cinque giorni lavorativi.

³ Il certificato medico deve essere consegnato al servizio a destinazione dell'UPO.

⁴ Dopo aver sentito l'UPO il Dipartimento può ordinare in ogni momento una visita da parte del medico di fiducia.

Art. 39

¹ Durante l'inabilità al lavoro in seguito a malattia viene versato l'intero stipendio con tutte le indennità e tutti gli assegni fino alla cessazione del rapporto di lavoro, al massimo per 24 mesi.

Versamento dello stipendio in caso di malattia

² Se un rapporto di lavoro viene sciolto a causa di un comportamento colpevole di un collaboratore, il diritto ai sensi del capoverso 1 viene ridotto a 12 mesi.

³ Il diritto del collaboratore al versamento dello stipendio si conforma alle assenze durante i precedenti 365 giorni e deve essere valutato mese per mese. Per i collaboratori con un volume d'impiego variabile è determinante lo stipendio medio percepito nei dodici mesi precedenti l'inabilità al lavoro.

⁴ Le prestazioni dell'assicurazione d'indennità giornaliera vengono versate al Cantone fintanto che questo paga lo stipendio.

Art. 40

¹ Su raccomandazione del medico, dopo aver sentito l'UPO il Dipartimento può concedere congedi pagati per convalescenza di regola fino a due settimane.

Congedo per convalescenza

² Per congedi per convalescenza prescritti dal medico fanno stato le stesse disposizioni valide per il versamento dello stipendio in caso di malattia.

Art. 41

Il versamento dello stipendio durante l'infortunio a collaboratori con un volume d'impiego variabile è calcolato sulla base dello stipendio medio percepito nei dodici mesi precedenti l'inabilità al lavoro.

Versamento dello stipendio durante l'infortunio a collaboratori con volume d'impiego variabile

Art. 42

Premi, prestazioni assicurative e inabilità al lavoro imputabile al collaboratore

¹ I premi per l'assicurazione contro gli infortuni professionali sono a carico del Cantone. I premi per l'assicurazione contro gli infortuni non professionali sono a carico dei collaboratori. Per gli assicurati SUVA il Cantone si assume la quota del premio che supera il premio delle persone con assicurazione LAINF privata ¹⁾.

² Se ai collaboratori risulta un vantaggio finanziario dal versamento dello stipendio in seguito a malattia o infortunio e da eventuali prestazioni assicurative, lo stipendio deve essere ridotto in proporzione.

³ Se l'infortunio è da attribuire a una colpa grave del collaboratore, il Dipartimento decide una riduzione dello stipendio su proposta dell'UPO.

Art. 43

Congedo durante la gravidanza e dopo il parto

¹ La collaboratrice deve comunicare tempestivamente al servizio, all'attenzione dell'UPO, il congedo di gravidanza e maternità pagato di cui intende far uso giusta l'articolo 38 LCPers ²⁾, presentando un certificato medico attestante la presumibile data del parto.

² Se il parto non coincide con la data prevista, in caso di parto anticipato il congedo di gravidanza di cui non si è fatto uso non può essere recuperato. In caso di parto dopo la data prevista, il tempo che supera le due settimane del congedo di gravidanza viene pagato come in caso di malattia.

³ Per il calcolo dello stipendio medio, in caso di volume d'impiego variabile, è determinante lo stipendio percepito nei nove mesi precedenti il parto.

⁴ Il versamento dello stipendio durante il congedo maternità non viene ridotto per la parte che coincide con le vacanze.

⁵ Se non vi si oppongono gravi motivi di lavoro, il servizio concede un congedo non pagato immediatamente dopo il congedo maternità pagato, se la collaboratrice ne fa domanda e il rapporto di servizio viene continuato dopo il parto.

⁶ La collaboratrice può disdire il rapporto di lavoro al più tardi dieci giorni dopo il parto per la fine del congedo maternità.

¹⁾ L'art. 42 cpv. 1 terza frase entra in vigore il 1° gennaio 2008; vedi art. 70 cpv. 2

²⁾ CSC 170.400

Art. 44

I contributi alla Cassa pensioni vengono ripartiti tra i collaboratori e il Cantone come segue:

Cassa pensione,
ripartizione dei
contributi

Età LPP (uomo/donna)	Contributo totale percento	Collaboratore percento	Cantone percento
18–24	2,5	1,25	1,25
25–29	13,0	6,50	6,50
30–34	15,0	7,50	7,50
35–39	17,0	8,50	8,50
40–44	19,0	9,00	10,00
45–49	21,0	9,50	11,50
50–54	23,0	9,75	13,25
55–65	25,0	10,00	15,00

Art. 44a¹⁾

Per i capi servizio, i loro supplenti, i segretari di concetto e le persone il cui stipendio assicurato secondo le disposizioni dell'articolo 5 della legge sulla Cassa pensioni supera i 124 609 franchi, il Cantone versa un contributo di risparmio supplementare pari al quattro percento dello stipendio assicurato. Il 1° gennaio di ogni anno lo stipendio assicurato viene aumentato della compensazione del rincaro decisa dal Governo e di eventuali miglioramenti dello stipendio reale.

Ampliamento del
piano di
risparmio

Art. 44b²⁾

In caso di decesso durante il rapporto di lavoro di un collaboratore assicurato, i superstiti aventi diritto secondo la legge sulla Cassa pensioni ricevono un capitale in caso di decesso una tantum di 25 000 franchi. Il premio per questa assicurazione è a carico del Cantone.

Capitale in caso
di decesso

Art. 45

¹ L'indennità di partenza secondo l'articolo 40 LCPers ³⁾ viene versata se il collaboratore:

Indennità di
partenza

- a) al momento dell'uscita ha compiuto il 50° anno d'età e
- b) ha lavorato almeno 20 anni presso il Cantone e

¹⁾ Introduzione giusta DG dell'11 agosto 2009; posta in vigore retroattivamente al 1° gennaio 2009

²⁾ Introduzione giusta DG dell'11 agosto 2009; posta in vigore retroattivamente al 1° gennaio 2009

³⁾ CSC 170.400

c) non dispone di un'assicurazione pensioni o non è assicurato in modo sufficiente secondo il capoverso 4.

² L'indennità di partenza viene fissata come segue:

Anni di servizio	Età												
	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62
20	2,0	2,5	3,0	3,5	4,0	4,5	5,0	5,5	6,0	6,5	7,0	7,5	<u>8,0</u>
21	2,5	3,0	3,5	4,0	4,5	5,0	5,5	6,0	6,5	7,0	7,5	<u>8,0</u>	8,0
22	3,0	3,5	4,0	4,5	5,0	5,5	6,0	6,5	7,0	7,5	<u>8,0</u>	8,0	8,0
23	3,5	4,0	4,5	5,0	5,5	6,0	6,5	7,0	7,5	<u>8,0</u>	8,0	8,0	8,0
24	4,0	4,5	5,0	5,5	6,0	6,5	7,0	7,5	<u>8,0</u>	8,9	8,0	8,0	8,0
25	4,5	5,0	5,5	6,0	6,5	7,0	7,5	<u>8,0</u>	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0
26	5,0	5,5	6,0	6,5	7,0	7,5	<u>8,0</u>	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0
27	5,5	6,0	6,5	7,0	7,5	<u>8,0</u>	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0
28	6,0	6,5	7,0	7,5	<u>8,0</u>	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0
29	6,5	7,0	7,5	<u>8,0</u>	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0
30	7,0	7,5	<u>8,0</u>	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0
31	7,5	<u>8,0</u>	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0
32	<u>8,0</u>	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0

Indennità di partenza in stipendi mensili

A partire da 33 anni di servizio o a partire dal compimento del 63° anno di età l'indennità di partenza ammonta a otto stipendi mensili.

³ In caso di volume d'impiego stabile è determinante l'ultimo stipendio mensile percepito. In caso di volume d'impiego variabile l'ammontare dello stipendio mensile viene calcolato in base allo stipendio medio degli ultimi due anni prima della partenza.

⁴ Se il collaboratore dispone di un'assicurazione pensioni, ma il totale dei premi versati dal Cantone alla Cassa pensioni è inferiore all'indennità di partenza secondo il capoverso 2, è dovuta la differenza.

⁵ Se un rapporto di lavoro viene sciolto a causa di un comportamento colpevole di un collaboratore, il diritto ai sensi del capoverso 2 viene dimezzato.

4. ALTRI DIRITTI

Art. 46

Diritto a vacanze in caso di paga oraria

¹ L'indennità per vacanze dei collaboratori assunti con paga oraria viene aggiunta allo stipendio e figura nel conteggio dello stipendio con un importo unico.

² L'indennità per vacanze viene fissata in percento dello stipendio lordo e ammonta con un diritto a vacanze di:

- 20 giorni lavorativi all'8,33 per cento;
- 25 giorni lavorativi al 10,64 per cento;
- 30 giorni lavorativi al 13,04 per cento.

³ Sono considerati stipendio lordo tutti gli stipendi percepiti ad eccezione della tredicesima mensilità e dell'indennità per anzianità di servizio ai sensi dell'articolo 42 capoverso 2 LCPers ¹⁾.

Art. 47

¹ I giorni di vacanza pregiudicati da malattia o infortunio possono essere recuperati, se la malattia o l'infortunio impediscono lo scopo di riposo delle vacanze.

Compensazione di giorni di malattia o infortunio durante le vacanze

² Il diritto deve essere fatto valere con un certificato medico attestante l'inabilità al lavoro dal primo giorno.

³ Se le vacanze vengono prese durante un'inabilità al lavoro parziale dovuta a malattia o infortunio, esse sono considerate prese per intero. Fanno eccezione i casi in cui vengono presi singoli giorni di vacanza.

⁴ Queste disposizioni non valgono per insegnanti di scuole cantonali.

Art. 48

¹ Se un collaboratore è assente in seguito a malattia, infortunio, servizio militare di avanzamento, scuola reclute o servizio civile complessivamente per più di otto settimane in un anno civile, le vacanze vengono ridotte di mezza giornata per ogni settimana di assenza che supera questo limite. Non rientrano in questa disposizione i congedi pagati durante la gravidanza e dopo il parto, nonché i congedi per convalescenza ai sensi dell'articolo 40.

Riduzione delle vacanze in seguito ad assenza dal lavoro

² In caso di congedo non pagato, le vacanze devono essere ridotte secondo le stesse modalità di cui al capoverso 1 a partire dalla terza settimana di assenza dal lavoro. Se il Cantone ha interesse a concedere un congedo non pagato, la riduzione potrà essere effettuata a partire dalla nona settimana. Il servizio decide dopo avere sentito l'UPO.

³ In caso di altre assenze dal lavoro, di regola le vacanze non vengono ridotte. Il servizio decide le eccezioni dopo aver sentito l'UPO.

⁴ Queste disposizioni non valgono per insegnanti di scuole cantonali.

Art. 49

¹ Di regola possono essere riportati all'anno civile successivo al massimo cinque giorni di vacanza.

Riporto delle vacanze

² Se le vacanze non possono essere prese per motivi aziendali o altri motivi plausibili, il servizio può autorizzare o disporre il riporto di al massimo quindici giorni di vacanza.

³ Il Dipartimento decide il riporto di un numero superiore di giorni di vacanza dopo aver sentito l'UPO.

¹⁾ CSC 170.400

Compenso finanziario, domanda di rimborso delle vacanze pagate in eccesso

Art. 50

¹ Se in via eccezionale le vacanze non possono essere prese per motivi aziendali o altri motivi plausibili, il compenso finanziario viene deciso dopo aver sentito l'UPO:

- a) al momento di lasciare il servizio del Cantone, dal servizio;
- b) durante il rapporto di lavoro, dal Dipartimento.

² I superstiti di collaboratori non hanno diritto al compenso finanziario di vacanze non usufruite.

³ Al momento di lasciare il servizio, le vacanze di cui si è beneficiato in eccesso possono essere conteggiate con lo stipendio o ne può essere chiesto il rimborso.

Congedo per anzianità di servizio

Art. 51

¹ Il diritto si regola secondo l'ultima entrata in servizio presso il Cantone. In casi particolari l'autorità di nomina tiene in considerazione precedenti anni di servizio interi prestati presso il Cantone. Il periodo di formazione, come l'apprendistato professionale, scuole sanitarie e periodi di pratica, non viene computato.

² Il congedo può essere ripartito al massimo su cinque anni.

³ Agli insegnanti il congedo pagato può essere concesso anche sotto forma di riduzione del numero di ore obbligatorie.

Conversione in indennità del congedo per anzianità di servizio

Art. 52

¹ Per il calcolo dell'indennità ai sensi dell'articolo 42 capoverso 2 LCPers ¹⁾ è di regola determinante lo stipendio del mese in cui viene effettuato il versamento.

² L'indennità per i collaboratori con volume d'impiego variabile si basa di regola sullo stipendio mensile medio percepito nei due anni precedenti il mese in cui viene effettuato il versamento.

Omaggio a collaboratori in servizio da tanti anni

Art. 53

Il Governo consegna un regalo ai collaboratori con 20, 30 e 40 anni di servizio, quale riconoscimento per la pluriennale collaborazione. I collaboratori ricevono l'omaggio nell'ambito di una cerimonia.

Regalo di commiato

Art. 54

¹ I servizi possono consegnare un regalo di commiato ai collaboratori che lasciano il servizio dopo cinque anni di servizio.

¹⁾ CSC 170.400

² Il valore del regalo può ammontare dopo 5 anni di servizio al massimo a 100 franchi, dopo 10 anni di servizio al massimo a 200 franchi e dopo 15 anni di servizio al massimo a 400 franchi.

³ In casi particolari i Dipartimenti possono aumentare adeguatamente queste quote.

Art. 55

¹ I servizi possono concedere ai collaboratori fino a dieci giorni di congedo non pagato per anno civile. Il numero dei giorni concessi deve essere notificato una volta all'anno all'UPO per la riduzione dello stipendio. Congedi non pagati più lunghi devono essere comunicati tempestivamente all'UPO prima di essere presi. Congedi non pagati

² In caso di congedi non pagati fino a dieci giorni lavorativi i contributi alla Cassa pensione vengono assunti dai collaboratori e dal Cantone. In caso di congedo che supera i dieci giorni lavorativi il beneficiario del congedo si assume sia i contributi del collaboratore che quelli del datore di lavoro.

³ I congedi non pagati che superano i sei mesi non vengono calcolati per la determinazione del congedo per anzianità di servizio ai sensi dell'articolo 42 LCPers ¹⁾.

Art. 56

¹ I collaboratori hanno diritto a un congedo pagato per i seguenti eventi: Congedi brevi

- a) tre giorni per il proprio matrimonio;
- b) un giorno per il matrimonio di propri figli, fratelli, sorelle e genitori;
- c) tre giorni per la nascita di propri figli o per l'adozione;
- d) tre giorni in caso di decesso del coniuge, di propri figli, genitori, fratelli e sorelle;
- e) un giorno per il trasloco in caso di volume d'impiego del 50 per cento e più, mezza giornata in caso di volume d'impiego inferiore.

² Per gli eventi elencati di seguito che si verificano inevitabilmente durante il lavoro vengono concessi i seguenti congedi pagati:

- a) due giorni al massimo in caso di decesso di suoceri, generi, nuore, nonni e abbiatici;
- b) un giorno al massimo in caso di decesso di affini, zii e nipoti. In caso di decesso di nonni, zii e nipoti del coniuge viene concesso il medesimo congedo;
- c) tre giorni al massimo per cambiamento di domicilio ordinato per motivi di servizio;

¹⁾ CSC 170.400

- d) due giorni al massimo per affari pubblici, fatti salvi l'articolo 57 LCPers¹⁾ e l'articolo 61. Il diritto a un congedo pagato per visite alle autorità e citazioni delle stesse sussiste solo se sono nel pubblico interesse;
- e) cinque giorni al massimo per la formazione di monitore G+S, presso i giovani tiratori e presso altre organizzazioni giovanili. In caso di partecipazione quale responsabile dei corsi offerti da queste organizzazioni, per la metà del tempo di lavoro perso viene concesso un congedo pagato, ma per corso al massimo due giorni e mezzo;
- f) tre giorni al massimo per la partecipazione quali delegati non ufficiali a convegni organizzati da associazioni professionali, se la manifestazione è nel pubblico interesse e promuove il perfezionamento professionale del collaboratore;
- g) per la durata del servizio pompieri obbligatorio;
- h) per la durata del reclutamento e delle ispezioni militari;
- i) tre giorni al massimo per caso di malattia di propri figli o di persone bisognose di cure, se l'aiuto non può essere prestato da un'altra persona;
- j) complessivamente una mezza giornata per la ricerca di un posto dopo la disdetta del rapporto di lavoro.

³ Le disposizioni dei capoversi 1 e 2 fanno per analogia stato anche per i collaboratori in unione domestica registrata e per i collaboratori in convivenza di fatto.

⁴ Di regola si può usufruire dei congedi ai sensi del capoverso 2 soltanto in relazione diretta con l'evento per il quale vengono concessi. Il servizio decide le eccezioni motivate dopo aver sentito l'UPO.

⁵ Se il collaboratore in caso di decesso deve preparare i funerali oppure affrontare un lungo viaggio, viene concesso un congedo massimo di tre giorni.

⁶ In casi particolari, dopo aver sentito l'UPO il Dipartimento può concedere congedi pagati più lunghi, se sussiste un motivo di congedo ai sensi dei capoversi 1 e 2.

Art. 57

Protezione della salute

¹ Il Cantone adotta misure adeguate per la prevenzione di malattie e la protezione dei collaboratori da molestie psichiche e fisiche sul posto di lavoro, in particolare da molestie sessuali, mobbing e discriminazione.

² Con la gestione della riabilitazione si mira al mantenimento della capacità lavorativa, nonché alla rapida e definitiva reintegrazione delle persone malate o infortunate.

³ Su incarico dell'autorità competente l'UPO può disporre misure volte alla salvaguardia della salute e visite da parte del medico di fiducia.

¹⁾ CSC 170.400

Art. 57a¹⁾

Il Dipartimento decide sull'assunzione delle spese per un'assistenza giudiziaria secondo l'articolo 47 LCPers²⁾.

Assunzione delle spese per l'assistenza giudiziaria

IV. Obblighi dei collaboratori**Art. 58**

¹ I collaboratori adempiono personalmente, in modo mirato, coscienzioso e con iniziativa propria ai compiti loro assegnati.

Obblighi generali di servizio

² Per adempiere ai compiti di servizio deve essere utilizzato il tempo di lavoro prescritto.

Art. 59

Le attrezzature di servizio possono essere utilizzate per scopi privati solo in caso di necessità. Le tasse per telefonate private, nonché per l'utilizzo privato di attrezzature di servizio, come Internet e fotocopiatrici, devono essere rimborsate al Cantone in base alle direttive interne dell'Amministrazione cantonale.

Utilizzo privato di attrezzature di servizio

Art. 60

¹ L'obbligo di segretezza non vale per gli atti o affari alla cui segretezza non vi sono interessi pubblici o interessi tutelabili di terzi.

Obbligo di segretezza ed edizione di atti, partecipazione a procedure giudiziarie

² L'edizione di atti in procedure giudiziarie e amministrative si conforma alle disposizioni procedurali in materia della Confederazione e del Cantone. In procedure di diritto civile e amministrativo decide il Dipartimento e in caso di controversie il Governo.

³ La partecipazione quale parte, testimone o esperto in una procedura giudiziaria deve essere autorizzata dal Dipartimento, se è necessario uno scioglimento dal segreto d'ufficio. L'obbligo di autorizzazione sussiste anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro.

V. Ulteriori disposizioni**Art. 61**

¹ La domanda di autorizzazione di cariche pubbliche e attività accessorie deve di principio essere inoltrata per via gerarchica al Dipartimento prima

Altre cariche pubbliche e attività accessorie

¹⁾ Introduzione giusta art. 1 n. 1 dell'ordinanza sulla delega di competenze del Governo ai dipartimenti e ai servizi, CSC 170.340, entrata in vigore il 1° gennaio 2009

²⁾ CSC 170.400

dell'assunzione della funzione. In caso di nomine, deve per quanto possibile essere richiesta in precedenza un'autorizzazione provvisoria.

² Sono soggetti ad autorizzazione ai sensi dell'articolo 57 capoverso 2 lettera a LCPers ¹⁾ segnatamente:

- a) tutte le attività che coincidono del tutto o in parte con il normale orario di lavoro;
- b) tutte le attività che possono causare conflitti di interesse;
- c) l'esercizio di cariche pubbliche, fatta eccezione per le cariche che richiedono poco impegno;
- d) la presidenza di importanti organizzazioni regionali, cantonali o nazionali;
- e) le attività di direzione in organizzazioni di importanza nazionale;
- f) i mandati in consigli di amministrazione;
- g) l'insegnamento a tempo parziale con oltre quattro lezioni settimanali;
- h) le attività accessorie remunerate che richiedono un impegno fuori servizio di oltre dieci ore settimanali.

³ Se vengono occupate diverse cariche pubbliche accessorie o svolte attività accessorie non soggette all'obbligo di autorizzazione oppure sussistono dubbi su tale obbligo, l'UPO deve esaminare tali cariche o attività.

⁴ Il Dipartimento decide sulla concessione di un congedo pagato e la consegna di eventuali tasse e indennità, in considerazione degli orientamenti generali del Governo.

Art. 62

Promozione e sviluppo del personale
1. In generale

¹ Il Cantone sostiene e promuove la formazione e il perfezionamento professionale dei collaboratori e degli apprendisti.

² I collaboratori si impegnano personalmente a perfezionarsi a livello professionale. Essi possono essere obbligati al perfezionamento professionale.

³ Per ogni giorno di congedo pagato secondo l'articolo 42 capoverso 1 LCPers ²⁾, che viene impiegato per la formazione e il perfezionamento professionale che sono nell'interesse del Cantone, viene accordato un giorno di formazione o perfezionamento supplementare pagato, nella misura in cui ciò è possibile dal punto di vista aziendale. Questi giorni di formazione o perfezionamento messi a disposizione dal Cantone in via aggiuntiva non possono superare i 30 giorni durante l'intero periodo di impiego presso il Cantone. Queste disposizioni non valgono per insegnanti di scuole cantonali.

⁴ L'UPO allestisce ogni anno un programma di corsi interni di formazione e perfezionamento professionale ed emana le necessarie direttive.

¹⁾ CSC 170.400

²⁾ CSC 170.400

Art. 63

¹ Il servizio decide sulla frequenza di corsi di formazione e di perfezionamento professionale dei propri collaboratori. 2. Decisione

² Se un'unità di formazione o di perfezionamento professionale svolta durante l'orario di lavoro ordinario dura più di dieci giorni oppure se le spese del Cantone ai sensi dell'articolo 65 capoverso 1 superano gli 8 000 franchi, il servizio decide dopo aver sentito l'UPO. In questi casi, la regolamentazione relativa alla formazione e al perfezionamento professionale deve essere concordata per iscritto con il collaboratore.

Art. 64

¹ Il Cantone si assume le spese per le misure di promozione e sviluppo del personale da esso disposte. 3. Assunzione delle spese

² Le spese risultanti da corsi di formazione e di perfezionamento professionale vengono assunte dal Cantone, se la partecipazione del collaboratore è nell'interesse del Cantone.

³ Si distingue tra i seguenti gradi d'interesse:

- a) Grado d'interesse 1: formazione e perfezionamento professionale prevalentemente nell'interesse del Cantone;
- b) Grado d'interesse 2: formazione e perfezionamento professionale nell'interesse sia del Cantone che del collaboratore;
- c) Grado d'interesse 3: formazione e perfezionamento professionale prevalentemente o esclusivamente nell'interesse del collaboratore.

⁴ L'assunzione delle spese viene di regola calcolata secondo lo schema seguente:

Grado d'interesse	1	2	3
Spese		fino al	fino al
Costi del corso e spese generali	100 percento	50 percento	--
Spese salariali	100 percento	100 percento	--

⁵ D'intesa con l'UPO il servizio decide sull'ammontare della partecipazione alle spese.

Art. 65

¹ Se le spese del Cantone (costi del corso, spese generali, spese salariali, incluse indennità di funzione, indennità sociali speciali, tredicesima mensilità e contributi a istituzioni sociali) per unità di formazione o di perfezionamento professionale superano gli 8 000 franchi, il collaboratore è tenuto a rimborsare, alle condizioni sottostanti, la parte che supera questo importo. 4. Obbligo di rimborso

² L'obbligo di rimborso insorge se il collaboratore lascia il servizio entro due anni dalla conclusione della formazione o del perfezionamento professionale. Per ogni mese intero di lavoro durante questo periodo di due anni, l'importo soggetto al rimborso si riduce di 1/24.

² Il periodo di due anni ai sensi del capoverso 2 può essere prolungato in casi di formazione o perfezionamento professionale che hanno provocato costi elevati oppure ridotto in casi eccezionali.

⁴ Il Cantone può richiedere il rimborso di spese già pagate e non ancora risultate, se il collaboratore senza motivi plausibili non inizia la formazione o il perfezionamento professionale o lo interrompe o non si presenta all'esame. Lo stesso vale nel caso in cui il collaboratore non riesce a concludere una formazione o un perfezionamento professionale con un diploma formale, perché non sono stati intrapresi gli sforzi pretendibili.

⁵ Se sussistono motivi plausibili e dopo aver sentito l'UPO il Dipartimento può rinunciare al rimborso.

Art. 66

5. Utilizzo dell'orario di lavoro

¹ In linea di principio è considerato orario di lavoro soltanto la formazione o il perfezionamento professionale che coincide con l'orario di lavoro ordinario.

² Se la formazione o il perfezionamento professionale viene svolta risp. svolto nel tempo libero o essa è volontaria risp. esso è volontario e se sussistono motivi plausibili, dopo aver sentito l'UPO il servizio può eccezionalmente computarla risp. computarlo in parte o per intero quale orario di lavoro.

Art. 67

Valutazione del collaboratore

Le prestazioni, le qualità professionali, l'impegno e il comportamento del collaboratore devono essere valutati annualmente. In questo contesto devono essere eseguite analisi della situazione e fissati gli obiettivi futuri. In caso di superiori deve inoltre essere valutata la qualità dirigenziale.

Art. 68

Proposte relative all'esercizio

Le proposte dei collaboratori relative a miglioramenti dell'economicità, dell'organizzazione, della sicurezza o della collaborazione possono essere ricompensate.

VI. Disposizioni finali

Art. 69

Disposizioni transitorie

Per la determinazione della retribuzione individuale per il 2007 fanno stato le disposizioni esecutive dell'ordinanza sul rapporto di lavoro dei

collaboratori del Cantone dei Grigioni, abrogate con la presente ordinanza, in particolare gli articoli 12 e 17.

Art. 70

La presente ordinanza entra in vigore¹⁾ contemporaneamente alla legge sul personale e sostituisce le disposizioni esecutive dell'ordinanza sul rapporto di lavoro dei collaboratori del Cantone dei Grigioni del 23 ottobre 2001. È fatto salvo il capoverso 2.

Abrogazione del diritto previgente, entrata in vigore

² L'articolo 16 capoversi 2 e 3 e l'articolo 42 capoverso 1 terza frase entrano in vigore il 1° gennaio 2008.

¹⁾ Posta in vigore per il 1° gen. 2007 con DG del 12 dic. 2006