

## Legge sul rapporto di lavoro dei collaboratori del Cantone dei Grigioni (Legge sul personale, LCPers)

del 14 giugno 2006

---

Il Gran Consiglio del Cantone dei Grigioni <sup>1)</sup>,

visti gli art. 31 e 50 della Costituzione cantonale <sup>2)</sup>,  
visto il messaggio del Governo del 7 marzo 2006 <sup>3)</sup>,

decide:

### I. Disposizioni generali

#### Art. 1

<sup>1</sup> Il Cantone e gli istituti soggetti alla legge configurano la loro politica del personale in modo tale che i loro compiti possano essere adempiuti in ogni momento in modo economico, tempestivo e con la qualità necessaria. Politica del personale

<sup>2</sup> A questo scopo i collaboratori vengono impiegati in modo adeguato ed economicamente e socialmente sostenibile, nonché vengono adottate le relative misure necessarie e opportune.

#### Art. 2

La denominazione di Cantone contenuta nella presente legge si riferisce a tutti gli altri datori di lavoro ai sensi dell'articolo 3 capoverso 2 lettere a e b, se dal senso della legge non risulta altrimenti. Definizione giuridica della denominazione di Cantone

#### Art. 3

<sup>1</sup> La presente legge disciplina il rapporto di lavoro dei collaboratori del Cantone. Oggetto e campo d'applicazione

<sup>2</sup> Essa fa stato inoltre per i collaboratori

- a) degli istituti cantonali autonomi;
- b) dei Tribunali.

<sup>3</sup> I collaboratori della Banca cantonale grigione sono esclusi dal campo d'applicazione della presente legge.

---

<sup>1)</sup> PGC 2005/2006, 1299

<sup>2)</sup> CSC 110.100

<sup>3)</sup> Pagina 1989

<sup>4</sup> I collaboratori a titolo accessorio svolgono la propria attività al di fuori dell'Amministrazione in senso stretto. Essi vengono designati come tali dalla legge o dal Governo.

**Art. 4**

Diritto sussidiario e divergente

<sup>1</sup> Per le questioni non contemplate nella presente legge o nei suoi atti normativi esecutivi fanno stato a titolo complementare le disposizioni del Codice delle obbligazioni.

<sup>2</sup> ... <sup>1)</sup>

**II. Costituzione e cessazione dei rapporti di lavoro**

**Art. 5**

Messa a pubblico concorso dei posti

<sup>1</sup> I posti vacanti devono di regola essere messi a pubblico concorso.

<sup>2</sup> Il Governo decide in quali casi si può rinunciare alla messa a pubblico concorso.

**Art. 6**

Natura giuridica e tipo di assunzione

I rapporti di lavoro vengono costituiti con contratti di diritto pubblico.

**Art. 7**

Periodo di prova

<sup>1</sup> Il periodo di prova dura di regola sei mesi. A seconda delle esigenze esso può essere ridotto fino a tre mesi o aumentato fino a dodici mesi.

<sup>2</sup> Se le prestazioni o il comportamento non soddisfano, il periodo di prova può essere prolungato fino al massimo a dodici mesi.

<sup>3</sup> Se per esercitare una determinata attività è necessaria una formazione, il periodo di prova può essere prolungato fino alla conclusione della stessa.

<sup>4</sup> Per rapporti di lavoro temporanei o con un volume di lavoro modesto possono essere stabiliti periodi di prova più brevi.

**Art. 8**

Termini di disdetta

<sup>1</sup> Il termine per la disdetta del rapporto di lavoro dopo il periodo di prova è di regola di quattro mesi per entrambe le parti contraenti.

<sup>2</sup> Durante il periodo di prova il termine di disdetta è di regola di un mese.

<sup>3</sup> Per quadri o rapporti di lavoro temporanei o con un volume di lavoro modesto possono essere stabiliti termini di disdetta diversi.

<sup>4</sup> Con il consenso di entrambe le parti si può derogare ai termini di disdetta stabiliti contrattualmente.

---

<sup>1)</sup> Abrogazione giusta DGC del 17 ott. 2006; M del 12 giu. 2006, 995; PGC 2006/2007, 459; posta in vigore il 1° mag. 2007 con DG del 16 apr. 2007

**Art. 9**

<sup>1</sup> La disdetta da parte del Cantone presuppone un motivo materialmente giustificato.

Disdetta ordinaria da parte del Cantone

<sup>2</sup> Motivi concreti sufficienti sono in particolare:

- a) prestazioni insufficienti o comportamento insoddisfacente;
- b) violazione di obblighi legali o contrattuali;
- c) incapacità o il venir meno rispettivamente l'inadempimento di condizioni di assunzione legali o contrattuali;
- d) soppressione di un posto per motivi di ordine aziendale o economico.

**Art. 10**

<sup>1</sup> Per motivi gravi entrambe le parti contraenti possono disdire in ogni momento il rapporto di lavoro senza osservare i termini.

Disdetta immediata

<sup>2</sup> È considerato grave ogni motivo che non permette di esigere la continuazione del rapporto di lavoro da chi dà la disdetta.

**Art. 11**

Se una parte contraente non accetta una riconfigurazione ragionevole e materialmente giustificata delle condizioni di impiego, offerta dalla controparte, quest'ultima può disdire il rapporto di lavoro nel rispetto dei termini. In questo caso fino alla cessazione del rapporto di lavoro valgono le condizioni di impiego valide fino a quel momento.

Riconfigurazione del rapporto di lavoro

**Art. 12**

In caso di disdetta abusiva o ingiustificata ai sensi del Codice delle obbligazioni <sup>1)</sup> o dell'articolo 9 capoverso 2 l'indennità massima è di dodici stipendi mensili.

Conseguenze in caso di disdetta abusiva o ingiustificata

**Art. 13**

Di comune intesa le parti contraenti possono annullare in ogni momento il rapporto di lavoro.

Contratto d'annullamento

**Art. 14**

In caso di scioglimento del rapporto di lavoro secondo le disposizioni degli articoli 9 e 13 e se sono in gioco interessi pubblici, l'autorità di assunzione decide sull'esonero dal lavoro e sul versamento totale o parziale dello stipendio.

Esonero dal lavoro

---

<sup>1)</sup> RS 220

Raggiungimento  
dei limiti di età,  
pensionamento  
amministrativo

**Art. 15**

- <sup>1</sup> Il rapporto di lavoro termina con il compimento del 65° anno di età.
- <sup>2</sup> Il Governo può disporre il pensionamento anticipato se la rioccupazione del posto è di interesse pubblico. Esso fissa la liquidazione in base alle disposizioni dell'articolo 17.
- <sup>3</sup> Il collaboratore può andare in pensione anticipatamente secondo il regolamento per il pensionamento anticipato o secondo il modello di pensionamento per i quadri superiori. Di regola, un pensionamento anticipato non deve provocare spese supplementari.
- <sup>4</sup> Una continuazione del rapporto di lavoro dopo il compimento del 65° anno di età è possibile soltanto in casi eccezionali e nella misura in cui sia di particolare interesse del Cantone.

Pensionamento  
anticipato per  
motivi di salute

**Art. 16**

- <sup>1</sup> Il collaboratore oppure il servizio può richiedere il pensionamento anticipato per motivi di salute.
- <sup>2</sup> Il Governo decide dopo aver preso atto della decisione dell'Ufficio AI cantonale.

Soppressione di  
un posto

**Art. 17**

- <sup>1</sup> Se un posto viene soppresso per motivi di ordine economico o aziendale senza che possa essere offerto al collaboratore un altro posto esigibile o senza che vi sia la possibilità di una riqualificazione con un dispendio proporzionato che consenta la continuazione del rapporto di lavoro, viene versata una liquidazione adeguata se:
  - a) il rapporto di lavoro è durato almeno dieci anni e di regola senza alcuna interruzione oppure
  - b) al momento della cessazione del rapporto di lavoro il collaboratore ha compiuto il 40° anno di età e non ha più di 63 anni oppure
  - c) il collaboratore deve far fronte ad obblighi di mantenimento.
- <sup>2</sup> Il Governo disciplina l'ammontare della liquidazione.
- <sup>3</sup> La liquidazione ammonta di regola al massimo a dodici stipendi mensili incluse le indennità di funzione di cui all'articolo 26. Per i collaboratori con un volume di impiego variabile è determinante lo stipendio medio degli ultimi cinque anni.

### III. Diritti dei collaboratori

#### 1. RETRIBUZIONE

##### Art. 18

<sup>1</sup> Esistono 28 classi di stipendio. 1 è la più bassa, 28 la più alta.

Classi di  
stipendio,  
stipendio base

<sup>2</sup> <sup>1)</sup>Lo stipendio annuo minimo incl. tredicesima mensilità della classe di stipendio 1 ammonta a circa 36 000 franchi, quello della classe di stipendio 28 a circa 154 000 franchi. La differenza tra una classe di stipendio e l'altra ammonta a circa il cinque fino al sei per cento.

<sup>3</sup> In ogni classe di stipendio tra l'importo minimo e quello massimo vi è una differenza del 42 per cento.

<sup>4</sup> <sup>2)</sup>Gli importi di cui al capoverso 2 corrispondono allo stato dell'indice nazionale dei prezzi al consumo di 102,4 punti (indice base dicembre 2005) e costituiscono lo stipendio base.

<sup>5</sup> Il Governo stabilisce lo stipendio minimo che nelle classi di stipendio inferiori è superiore al minimo previsto, se ciò risulta opportuno per motivi di politica sociale e se serve a garantire il minimo vitale dei collaboratori interessati.

##### Art. 19

<sup>1</sup> Nell'ambito del preventivo il Governo propone al Gran Consiglio la spesa prevista per la compensazione del rincaro, nonché l'aumento percentuale previsto della massa salariale per gli sviluppi degli stipendi individuali e per la gestione degli impieghi.

Massa salariale

<sup>2</sup> Nell'aumento della massa salariale per gli sviluppi degli stipendi individuali si considerano in particolare:

- a) la situazione finanziaria del Cantone;
- b) la situazione economica generale;
- c) la concorrenzialità del Cantone sul mercato del lavoro;
- d) l'evoluzione generale degli stipendi nelle amministrazioni pubbliche e nell'economia privata.

<sup>3</sup> Per gli sviluppi degli stipendi individuali la massa salariale attuale, determinante per il preventivo quale massa salariale di base, viene

---

<sup>1)</sup> Testo giusta DGC del 9 dicembre 2008; Rapporto relativo al preventivo 2009, pagina A 95; PGC 2008/2009, 400; il termine di referendum è scaduto inutilizzato il 18 marzo 2009; posto in vigore il 1° aprile 2009 con DG del 24 marzo 2009

<sup>2)</sup> Testo giusta DGC del 9 dicembre 2008; Rapporto relativo al preventivo 2009, pagina A 95; PGC 2008/2009, 400; il termine di referendum è scaduto inutilizzato il 18 marzo 2009; posto in vigore il 1° aprile 2009 con DG del 24 marzo 2009

umentata annualmente almeno dell'uno per cento. A ciò si aggiunge l'indennità di rincaro conformemente all'articolo 20.

#### **Art. 20**

Indennità di  
rincaro

<sup>1</sup> Il Governo compensa il rincaro alla fine di ogni anno per l'anno civile successivo. Al riguardo è determinante l'indice nazionale dei prezzi al consumo di fine novembre. In tempi di bassa congiuntura e di situazione precaria delle finanze cantonali è possibile rinunciare all'indennità totale di rincaro. In caso di mutamento delle condizioni il Governo può, in un secondo tempo, reintegrare totalmente o parzialmente nello stipendio base il rincaro non compensato.

<sup>2</sup> Il Governo fissa ogni anno l'importo minimo e massimo di ogni classe di stipendio. Questi consistono negli importi secondo le disposizioni degli articoli 18 e 19, nonché nell'indennità di rincaro integrata.

#### **Art. 21**

Piano di  
classificazione e  
principi per la  
determinazione  
degli stipendi

<sup>1</sup> Il Governo stabilisce il piano di classificazione. Esso contiene le funzioni-tipo classificate in base ai settori di attività e alle classi di stipendio, valide anche per gli istituti cantonali autonomi e i Tribunali cantonali.

<sup>2</sup> Nella valutazione dei singoli posti vengono considerati in particolare i requisiti di base, i requisiti intellettuali, caratteriali e fisici, nonché il carico di lavoro e le condizioni di lavoro.

#### **Art. 22**

Determinazione  
individuale degli  
stipendi

<sup>1</sup> I servizi ristabiliscono di regola per il 1° gennaio lo stipendio dei loro collaboratori. Quest'ultimo si basa:

- a) su un'eventuale compensazione del rincaro;
- b) sulla prestazione e sul comportamento del collaboratore;
- c) sul livello di stipendio del collaboratore nel confronto interno ed esterno;
- d) sulla precedente evoluzione dello stipendio del collaboratore;
- e) sulle direttive finanziarie.

<sup>2</sup> Allo stipendio base dell'anno precedente viene dapprima aggiunta un'eventuale indennità di rincaro. In seguito lo stipendio può venire aumentato al massimo del dieci per cento all'interno della classe di stipendio in considerazione dei criteri di cui al capoverso 1 lettere b-e.

#### **Art. 23**

Riduzione dello  
stipendio

Il servizio può ridurre la retribuzione, se le prestazioni sono insufficienti o se il comportamento non soddisfa.

**Art. 24**

<sup>1</sup> Il premio di prestazione viene versato in particolare per:

- a) attività che superano in misura importante i compiti secondo il mansionario o gli obiettivi prefissati;
- b) attività che richiedono un onere superiore alla media o un impegno particolare;
- c) lavori di progetto particolarmente impegnativi e coronati da successo;
- d) prestazioni costantemente molto buone.

Premio di prestazione e spontaneo

<sup>2</sup> Il premio di prestazione ammonta almeno all'uno per cento della massa salariale.

<sup>3</sup> Prestazioni o impegni particolari unici di singole persone o gruppi possono essere premiati con un premio spontaneo. Il Governo chiede al Gran Consiglio con il preventivo un relativo credito.

<sup>4</sup> Il premio spontaneo può essere utilizzato anche per il finanziamento di manifestazioni o eventi comuni.

**Art. 25**

<sup>1</sup> Qualora il rapporto di lavoro sia durato più di sei mesi o sia stato contratto per oltre sei mesi, viene versata una tredicesima mensilità in novembre ai collaboratori assunti con stipendio mensile e di regola in dicembre agli altri collaboratori.

Tredicesima mensilità

<sup>2</sup> La tredicesima mensilità ammonta ad 1/12 dello stipendio percepito secondo l'articolo 22 nel relativo anno civile incluse le indennità di funzione secondo l'articolo 26.

<sup>3</sup> Il Governo può ridurre, revocare o sospendere la tredicesima mensilità, se le prestazioni sono insufficienti o se il comportamento non soddisfa.

**Art. 26**

<sup>1</sup> Se i compiti affidati a un collaboratore vengono notevolmente estesi dal punto di vista qualitativo, l'autorità di assunzione può concedere un'indennità di funzione, pari al massimo al dieci per cento dello stipendio base mensile.

Indennità di funzione

<sup>2</sup> In casi eccezionali l'autorità di assunzione può superare lo stipendio base per assicurarsi o conservare collaboratori particolarmente capaci.

**Art. 27**

<sup>1</sup> In caso di decesso di un collaboratore viene versato per il mese in cui è avvenuto il decesso lo stipendio base incluse le indennità di funzione e le indennità sociali.

Prestazioni in caso di decesso

<sup>2</sup> I superstiti sostenuti finanziariamente dalla persona deceduta ricevono queste prestazioni per ulteriori tre mesi.

## 2. INDENNITÀ SOCIALI, FONDO DI PREVIDENZA PER IL PERSONALE

### Art. 28

Assegno per i figli

L'assegno per i figli si conforma alla legge cantonale sugli assegni familiari.

### Art. 29

Indennità sociale speciale

<sup>1</sup> L'indennità sociale speciale ammonta annualmente a 2 640 franchi e in linea di principio viene versata ai collaboratori che hanno obblighi finanziari di mantenimento.

<sup>2</sup> Il Governo può adeguare periodicamente al rincaro l'indennità sociale speciale.

### Art. 30

Assegni familiari per i lavoratori agricoli

Gli assegni per i figli e gli assegni per l'economia domestica per i lavoratori agricoli si conformano al diritto federale. Se l'importo totale di questi due assegni è inferiore, essi vengono aumentati fino a raggiungere gli importi previsti negli articoli 28 e 29.

### Art. 31

Fondo di previdenza per il personale

<sup>1</sup> Il Cantone tiene un fondo di previdenza per il personale.

<sup>2</sup> In caso di necessità i collaboratori possono essere sostenuti finanziariamente a carico del fondo. In casi motivati possono anche essere concessi mutui con o senza interessi.

<sup>3</sup> Eccedenze di premio ed eventuali rimborsi dell'assicurazione contro gli infortuni del personale confluiscono nel fondo di previdenza per il personale.

## 3. INDENNITÀ SPECIALI E SPESE

### Art. 32

Indennità per compiti e incombenze speciali

Vengono versate indennità per compiti, incombenze e spese speciali che risultano dall'adempimento del lavoro, come il trasferimento in un altro luogo di lavoro o in un luogo di lavoro discosto, spese di sostentamento più elevate nel nuovo luogo di lavoro o inconvenienti e adempimento di incarichi nel tempo libero.

### Art. 33

Indennizzo di prestazioni speciali

Le prestazioni speciali quali il lavoro durante giorni festivi generali, il lavoro domenicale e notturno, il servizio di picchetto, il servizio di presenza e a turni, nonché le ore supplementari vengono compensate con tempo libero o in denaro.



**Art. 34**

Le spese e gli esborsi dei collaboratori vengono rimborsati in caso di Spese

- a) adempimento di compiti di servizio;
- b) trasferimenti per motivi di servizio;
- c) locali e installazioni di lavoro in spazi privati dei collaboratori.

**4. RETRIBUZIONE IN CASO DI INABILITÀ AL LAVORO, PREVIDENZA PROFESSIONALE****Art. 35**

<sup>1</sup> Durante il servizio militare, civile e di protezione civile obbligatori viene corrisposto l'intero stipendio. Sono fatte salve le disposizioni speciali per il servizio attivo e la scuola reclute. Versamento dello stipendio durante il servizio militare, civile e di protezione civile

<sup>2</sup> In caso di disdetta del rapporto di lavoro può essere pretesa la parziale restituzione dello stipendio corrisposto durante i servizi di avanzamento.

<sup>3</sup> Durante il periodo in cui un collaboratore è impedito al lavoro perché sta scontando una pena fuori dal regolare servizio militare, civile o di protezione civile, lo stipendio non viene versato.

<sup>4</sup> Il Governo disciplina il versamento dello stipendio durante i servizi volontari ed il diritto all'indennità per perdita di guadagno.

**Art. 36**

<sup>1</sup> Per la durata della comprovata inabilità al lavoro causa malattia di regola lo stipendio viene corrisposto fino a 24 mesi, se il rapporto di lavoro è durato più di tre mesi o se è stato contratto per più di tre mesi. Versamento dello stipendio in caso di malattia

<sup>2</sup> Il Governo

- a) può ridurre il versamento dello stipendio al 90 per cento, dopo il dodicesimo mese di inabilità al lavoro;
- b) decide sul mantenimento dell'assicurazione d'indennità giornaliera di malattia interna o sulla stipulazione di un'assicurazione d'indennità giornaliera di malattia esterna e sulla ripartizione dei premi;
- c) disciplina il versamento dello stipendio durante i congedi per convalescenza;
- d) disciplina il versamento dello stipendio in caso di inabilità al lavoro di cui il collaboratore ha colpa.

<sup>3</sup> L'adesione all'assicurazione d'indennità giornaliera di malattia è obbligatoria.

**Art. 37**

<sup>1</sup> Per la durata della comprovata inabilità al lavoro causa infortunio professionale o non professionale viene corrisposto l'intero stipendio fino alla ripresa del lavoro o alla disdetta del rapporto di lavoro. Versamento dello stipendio in caso di infortunio professionale e non professionale

<sup>2</sup> Il Governo disciplina

- a) il computo di prestazioni assicurative sullo stipendio;
- b) il versamento dello stipendio durante il periodo di inabilità al lavoro di cui il collaboratore ha colpa;
- c) la ripartizione dei premi tra le parti contraenti.

**Art. 38**

Versamento dello stipendio durante la gravidanza e dopo il parto

<sup>1</sup> Durante il periodo in cui il Cantone riceve un'indennità in caso di maternità secondo la legge federale, il versamento dello stipendio ammonta al 90 per cento.

<sup>2</sup> Durante le due settimane prima del termine previsto per il parto, la collaboratrice può beneficiare di un congedo di gravidanza pagato.

**Art. 39**

Previdenza professionale

<sup>1</sup> L'assicurazione contro le conseguenze economiche della vecchiaia, dell'invalità e della morte si conforma alle disposizioni della legge sulla Cassa cantonale pensioni. I collaboratori sono obbligati ad aderire alla Cassa cantonale pensioni, se la legge lo prevede.

<sup>2</sup> I contributi alla Cassa pensioni vengono ripartiti tra i collaboratori e il Cantone. Il Cantone si assume almeno la metà dei contributi fino al compimento del 40° anno di età, dopo il compimento del 40° anno di età esso si assume più della metà di essi in percentuale crescente.

**Art. 40**

Indennità di partenza

L'indennità di partenza ai collaboratori che non sono assicurati presso la Cassa cantonale pensioni per via del loro basso reddito ammonta ad almeno due e al massimo a otto stipendi mensili.

**5. ALTRI DIRITTI**

**Art. 41**

Vacanze

<sup>1</sup> Il diritto a vacanze ammonta annualmente a

- |    |                               |                   |
|----|-------------------------------|-------------------|
| a) | fino al 49° anno di età       | quattro settimane |
| b) | dal 50° al 59° anno di età    | cinque settimane  |
| c) | a partire dal 60° anno di età | sei settimane     |

<sup>2</sup> È determinante l'anno civile nel quale si compiono gli anni.

<sup>3</sup> Il diritto a vacanze degli insegnanti nelle scuole che sottostanno a questo diritto si conforma alla durata dell'anno scolastico e alle esigenze di lavoro.

<sup>4</sup> I giovani collaboratori hanno diritto a cinque settimane di vacanza all'anno fino all'anno civile compreso nel quale essi compiono 20 anni.

<sup>5</sup> Gli apprendisti hanno diritto a cinque settimane di vacanza all'anno fino alla fine del periodo di formazione.

#### Art. 42

<sup>1</sup> A partire dal 10° anno di servizio viene concesso un congedo pagato ogni cinque anni. Questo ammonta per 10, 15 e 20 anni di servizio a due settimane e a partire dal 25° anno di servizio a quattro settimane.

Congedo per anzianità di servizio, omaggio, regalo di commiato

<sup>2</sup> Se per motivi aziendali non è possibile usufruire del congedo, esso può venire interamente o parzialmente retribuito sotto forma di indennità. Un giorno di congedo di cui il collaboratore non ha fatto uso corrisponde ad un ventesimo dello stipendio base mensile incluse le indennità di funzione secondo l'articolo 26.

<sup>3</sup> I collaboratori in servizio da tanti anni ricevono un omaggio e al momento della partenza un regalo di commiato.

#### Art. 43

<sup>1</sup> I Dipartimenti hanno la facoltà di concedere, su proposta del servizio e dopo aver sentito l'Ufficio del personale e dell'organizzazione, congedi pagati fino a una settimana. Per congedi pagati più lunghi è competente il Governo.

Congedi

<sup>2</sup> Per eventi, come feste in famiglia, decessi, cambiamenti di abitazione, manifestazioni sportive e culturali, vengono concessi congedi brevi pagati.

<sup>3</sup> I servizi decidono sulla concessione di congedi non pagati in considerazione delle esigenze aziendali e individuali.

#### Art. 44

<sup>1</sup> I collaboratori possono richiedere in ogni momento un certificato attestante il genere e la durata del rapporto di lavoro, come pure la prestazione e il comportamento in servizio.

Certificato di lavoro

<sup>2</sup> Se il collaboratore lo richiede, le indicazioni devono limitarsi al genere e alla durata del rapporto di lavoro.

#### Art. 45

Il diritto di sciopero è soppresso se con lo sciopero vengono compromesse prestazioni di servizio indispensabili per la vita, la salute e la sicurezza della popolazione oppure se compiti di sicurezza fondamentali non vengono adempiuti o non vengono adempiuti per tempo.

Restrizioni del diritto di sciopero

#### Art. 46

Il Cantone rispetta e protegge la personalità dei collaboratori. Esso promuove la salute e la sicurezza dei collaboratori sul posto di lavoro.

Protezione della personalità, della salute e della sicurezza

**Art. 47**Assistenza  
giudiziaria

<sup>1</sup> Il Cantone protegge i collaboratori da attacchi e pretese ingiustificate che si presentano in relazione alle loro attività di servizio.

<sup>2</sup> Il Governo disciplina l'assunzione delle spese risultanti.

**IV. Obblighi dei collaboratori****Art. 48**Obblighi generali  
di servizio

<sup>1</sup> I collaboratori devono tutelare gli interessi pubblici. Essi devono astenersi da qualsiasi azione che comprometta questi ultimi.

<sup>2</sup> Se risulta necessario dal punto di vista aziendale, i collaboratori sono tenuti a prestare ore supplementari e ad assumere supplenze. Possono venire loro affidati anche lavori esigibili che non rientrano nella loro particolare sfera di attività. In casi eccezionali può venire assegnato anche un luogo di lavoro diverso.

**Art. 49**

Orario di lavoro

<sup>1</sup> In caso di impiego al 100 per cento, nella media annua l'orario di lavoro settimanale ammonta a 42 ore. L'orario di lavoro annuo dovuto viene raggiunto lavorando in media 43 ore alla settimana e prendendo in cambio cinque giorni liberi all'anno.

<sup>2</sup> I servizi possono adottare una regolamentazione diversa, se risulta necessario dal punto di vista aziendale oppure se in tal modo il lavoro può essere organizzato in modo migliore e con maggiore orientamento alla clientela.

<sup>3</sup> L'orario di lavoro per i collaboratori del settore agricolo viene fissato dal Governo.

<sup>4</sup> L'orario di lavoro e il numero di lezioni nelle scuole cantonali vengono fissati nei relativi atti normativi.

<sup>5</sup> Il Governo disciplina le modalità dell'orario di lavoro e fissa i giorni festivi, nonché i giorni non lavorativi.

**Art. 50**Obbligo di  
segretezza,  
edizione di atti,  
testimonianza  
dinanzi ai  
tribunali,  
informazione dei  
massmedia

<sup>1</sup> I collaboratori sono tenuti a serbare il segreto nei confronti di terzi sugli affari di servizio che per loro natura o in virtù di una norma speciale sono confidenziali.

<sup>2</sup> L'obbligo di segretezza sussiste anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro.

<sup>3</sup> Il Governo disciplina la competenza per la liberazione dall'obbligo di segretezza, per l'edizione di atti, per la testimonianza dinanzi ai tribunali e per l'informazione dei massmedia.

**Art. 51**

<sup>1</sup> I collaboratori devono ricusarsi se

Ricusa

- a) essi stessi;
  - b) il coniuge;
  - c) il partner registrato;
  - d) una persona con la quale vivono in una convivenza di fatto;
  - e) o un loro parente e affine fino al quarto grado
- hanno un interesse personale diretto alla pratica.

<sup>2</sup> In casi motivati l'autorità di assunzione può estendere l'obbligo di ricusa.

<sup>3</sup> <sup>1)</sup>Per il resto, in ambito giudiziario la ricusa si conforma alle disposizioni della legge sulla giustizia amministrativa <sup>2)</sup>.

**Art. 52**

<sup>1</sup> I collaboratori non possono chiedere, accettare o farsi promettere per sé o per altri regali o altri vantaggi in relazione all'esercizio delle proprie attività di servizio. È fatta salva l'accettazione di regali di poco valore.

Divieto di accettare regali

<sup>2</sup> Le condizioni privilegiate che le organizzazioni professionali concordano a favore dei propri soci non sono considerati regali o altri vantaggi ai sensi del capoverso 1.

**Art. 53**

<sup>1</sup> I collaboratori sono liberi di scegliere il proprio domicilio.

Domicilio, abitazione di servizio

<sup>2</sup> Se compiti di servizio lo richiedono, l'autorità di assunzione può obbligare i collaboratori a

- a) eleggere il proprio domicilio in una determinata località o in una determinata zona;
- b) occupare un'abitazione di servizio.

**Art. 54**

I Dipartimenti disciplinano l'uso e la consegna gratuita degli abiti di servizio e protettivi.

Abiti di servizio e protettivi

**Art. 55**

I collaboratori possono essere obbligati ad usare dietro indennizzo i propri veicoli a motore privati per trasferte di servizio.

Uso di veicoli a motore privati per trasferte di servizio

---

<sup>1)</sup> Introduzione giusta numero 2 dell'appendice LOG, FUC 2010, 2598; entrata in vigore il 1° gennaio 2011

<sup>2)</sup> CSC 370.100

## V. Altre disposizioni

### Art. 56

Prestazioni in natura

Il Governo regola la compensazione delle prestazioni in natura, quali spese di vitto, alloggio e di lavanderia.

### Art. 57

Altre cariche pubbliche e attività accessorie

<sup>1</sup> I collaboratori possono ricoprire altre cariche pubbliche o esercitare attività accessorie, purché siano compatibili con la loro funzione di servizio e non compromettano i loro compiti di servizio.

<sup>2</sup> Il Governo stabilisce

- a) le cariche pubbliche e le attività accessorie soggette ad autorizzazione;
- b) il tempo che può essere sottratto all'orario di lavoro;
- c) il versamento di tasse e indennità.

<sup>3</sup> L'autorità di rilascio dell'autorizzazione è il Dipartimento.

### Art. 58

Incompatibilità di cariche

<sup>1</sup> I collaboratori non possono fare parte contemporaneamente dell'Assemblea federale, del Gran Consiglio, del Governo, dei Tribunali cantonali o del Consiglio di Banca. Fanno eccezione i collaboratori con un volume di impiego totale presso il Cantone di al massimo il 40 per cento.

<sup>2</sup> Se un collaboratore con un volume di impiego superiore viene nominato in una di queste autorità, il volume di impiego deve essere ridotto di conseguenza. Se per motivi aziendali ciò non è possibile, il rapporto di lavoro deve essere disdetto entro sei mesi dalla nomina.

### Art. 59

Ufficio specializzato e di consulenza

<sup>1</sup> L'Ufficio del personale e dell'organizzazione è l'ufficio specializzato e di consulenza per questioni relative al personale e all'organizzazione. Esso sostiene il Governo e l'Amministrazione nell'attuazione della politica del personale e nell'applicazione unitaria del diritto del personale.

<sup>2</sup> L'Ufficio del personale e dell'organizzazione collabora direttamente con tutti i rami dell'Amministrazione. Esso prepara i contratti, le disposizioni e le decisioni in materia di diritto del personale, qualora il Governo non disponga altrimenti. Esso esamina la conformità delle decisioni previste agli atti normativi sul personale e alla prassi e può emanare direttive specifiche nell'ambito della sua sfera di attività.

### Art. 60

Elaborazione dei dati

<sup>1</sup> I servizi incaricati dell'attuazione della legge sono autorizzati a elaborare i dati personali necessari per il rapporto di lavoro.

<sup>2</sup> I servizi competenti possono trasmettere dati personali a terzi soltanto se esiste una relativa base legale o la persona interessata ha dato il suo consenso scritto alla trasmissione dei dati.

#### **Art. 61**

<sup>1</sup> La Commissione del personale funge da interlocutrice e organo consultivo del Governo in affari del personale.

Commissione del personale  
1. Compiti

<sup>2</sup> Ad essa vengono sottoposti importanti affari del personale, quali modifiche della legge sul personale e dell'ordinanza sul personale, nonché la determinazione dell'indennità di rincaro.

#### **Art. 62**

<sup>1</sup> La Commissione del personale si compone di undici membri e di dieci supplenti.

2. Composizione e nomina

<sup>2</sup> Il direttore del Dipartimento delle finanze detiene la presidenza. Il Governo nomina gli altri membri, i supplenti e l'attuario.

<sup>3</sup> Le associazioni del personale hanno un diritto di proposta vincolante per la nomina di sei membri e di sei supplenti. Se non si giunge ad un accordo sulla distribuzione dei seggi, il Governo decide in via definitiva.

<sup>4</sup> Le associazioni del personale possono essere invitate a partecipare alle sedute in qualità di osservatrici.

## **VI. Competenze, protezione giuridica e procedura**

### **1. COMPETENZE**

#### **Art. 63**

<sup>1</sup> Fatte salve altre disposizioni sono competenti per le assunzioni e le disdette:

Competenze in materia di assunzione e di disdetta

- a) il Governo per i capi servizio, i loro supplenti e i segretari di concetto;
- b) i Dipartimenti e la Cancelleria dello Stato per gli altri collaboratori a partire dalla classe di stipendio 16;
- c) i servizi per i loro collaboratori nelle classi di stipendio da 1 a 15.

<sup>2</sup> Gli istituti cantonali autonomi possono stabilire le competenze in materia di assunzione e di disdetta in base ad altri criteri.

**Art. 64**

Altre competenze  
1. Per l'Amministrazione

<sup>1</sup> <sup>1)</sup> Se la presente legge o i relativi atti normativi esecutivi non stabiliscono diversamente, per tutte le decisioni in materia di diritto del personale sono considerate autorità competenti i Dipartimenti, la Cancelleria dello Stato o il Controllo delle finanze.

<sup>2</sup> Se l'autorità competente e l'Ufficio del personale e dell'organizzazione non giungono ad un accordo, il Governo decide in via definitiva.

**Art. 65**

2. Per gli istituti cantonali autonomi e i Tribunali cantonali

<sup>1</sup> Gli istituti cantonali autonomi e i Tribunali cantonali hanno le stesse competenze del Governo. Fanno eccezione le disposizioni dell'articolo 4 capoverso 2, dell'articolo 20, dell'articolo 29 capoverso 2, dell'articolo 35 capoverso 4, dell'articolo 36 capoverso 2, dell'articolo 37 capoverso 2 e dell'articolo 73 capoverso 2.

<sup>2</sup> Gli istituti cantonali autonomi e i Tribunali cantonali stabiliscono le autorità competenti. Sono fatte salve disposizioni particolari contenute nelle leggi sull'organizzazione.

<sup>3</sup> Su richiesta l'Ufficio del personale e dell'organizzazione prepara dietro indennizzo i contratti, le disposizioni e le decisioni in materia di diritto del personale degli istituti cantonali autonomi e dei Tribunali cantonali ai sensi dell'articolo 59 capoverso 2.

<sup>4</sup> La classificazione dei posti deve essere concordata con l'Ufficio del personale e dell'organizzazione. Se l'istituto o il Tribunale e l'Ufficio del personale e dell'organizzazione non giungono ad un accordo, decide in via definitiva:

- a) il Governo per gli istituti cantonali autonomi;
- b) la Commissione designata dal Gran Consiglio per i Tribunali cantonali.

<sup>5</sup> Gli istituti cantonali autonomi possono emanare per i propri collaboratori le disposizioni esecutive della presente legge.

**2. PROTEZIONE GIURIDICA E PROCEDURA****Art. 66**

Impugnabilità di decisioni in materia di diritto del personale

<sup>1</sup> <sup>2)</sup> Le decisioni dei Dipartimenti, della Cancelleria dello Stato, del Controllo delle finanze e dei servizi in materia di diritto del personale possono essere impugnate con ricorso amministrativo.

<sup>1)</sup> Testo giusta l'art. 23 della legge sulla vigilanza finanziaria, CSC 710.200; entrato in vigore il 1° marzo 2012

<sup>2)</sup> Testo giusta l'art. 23 della legge sulla vigilanza finanziaria, CSC 710.200; entrato in vigore il 1° marzo 2012



<sup>2</sup> <sup>1)</sup> Le decisioni dei servizi in materia di diritto del personale possono essere impugnate dinanzi ai Dipartimenti, le decisioni dei Dipartimenti, della Cancelleria dello Stato e del Controllo delle finanze in materia di diritto del personale dinanzi al Governo.

<sup>3</sup> Contro decisioni su ricorso dei Dipartimenti è ammesso il ricorso al Governo soltanto se è esclusa l'impugnazione dinanzi al Tribunale amministrativo.

<sup>4</sup> Con ricorso al Tribunale amministrativo possono essere impugnate entro 30 giorni dalla comunicazione scritta:

- a) disdette del rapporto di lavoro dopo il periodo di prova;
- b) riduzioni dello stipendio che superano una mensilità e altre pretese pecuniarie;
- c) pretese in base alla legge federale sulla parità dei sessi.

<sup>5</sup> Per gli istituti cantonali autonomi si applica per analogia la procedura concernente l'impugnabilità di decisioni in materia di diritto del personale, fatte salve disposizioni particolari contenute nelle leggi sull'organizzazione.

<sup>6</sup> Le decisioni di un Tribunale cantonale in materia di diritto del personale possono essere impugnate entro 30 giorni dalla comunicazione scritta dinanzi all'altro Tribunale cantonale, qualora il diritto cantonale del personale preveda l'impugnabilità.

#### **Art. 67**

Se il Tribunale amministrativo giudica ingiustificata una decisione in materia di diritto del personale secondo l'articolo 66 capoverso 4 lettere a e b, esso emana una relativa decisione di accertamento.

Decisioni giudiziarie

#### **Art. 68**

Se nell'interesse pubblico è necessaria una decisione immediata, essa può essere presa provvisoriamente. La concessione del diritto di essere sentito deve essere recuperata il più presto possibile.

Procedura in caso di decisione immediata

### **VII. Diritti e doveri dei collaboratori a titolo accessorio**

#### **Art. 69**

<sup>1</sup> Per i collaboratori a titolo accessorio si applicano le disposizioni della presente sezione, qualora la legge o gli atti normativi esecutivi non prevedano diversamente e il Governo non disponga altrimenti.

Campo d'applicazione

<sup>2</sup> Il Governo emana un'ordinanza per i collaboratori a titolo accessorio.

---

<sup>1)</sup> Testo giusta l'art. 23 della legge sulla vigilanza finanziaria, CSC 710.200; entrato in vigore il 1° marzo 2012

<sup>3</sup> L'ordinanza

- a) disciplina il campo d'applicazione e la natura giuridica dei rapporti di servizio;
- b) designa l'autorità di nomina, se questa non è stabilita a norma di legge;
- c) disciplina la durata e lo scioglimento dei rapporti di servizio;
- d) stabilisce l'indennità di lavoro in base all'articolo 70;
- e) regola il rimborso delle spese;
- f) stabilisce i dettagli delle indennità forfettarie, delle indennità fisse e delle quote parte delle tasse;
- g) contiene altre disposizioni come sull'obbligo di segretezza, l'edizione di atti, la testimonianza dinanzi ai tribunali, l'informazione dei mass-media, l'assistenza giudiziaria, la protezione dei dati e la ricusa.

#### Art. 70

Indennità di lavoro

<sup>1</sup> Le indennità di lavoro giornaliere ammontano a:

Classe	Franchi
1	250
2	220
3	190
4	175
5	160

<sup>2</sup> In casi motivati il Governo può aumentare le indennità di cui al capoverso 1 fino al massimo al 50 per cento oppure introdurre gradi intermedi. In particolari situazioni d'eccezione il Governo può derogare da questi importi.

<sup>3</sup> Il Governo può adeguare periodicamente al rincaro questi importi.

### VIII. Disposizioni finali

#### Art. 71

Modifica del diritto previgente

Con l'entrata in vigore della presente legge i seguenti atti normativi vengono modificati come segue:

1. La legge sull'organizzazione dei servizi psichiatrici e dei pensionati cantonali per persone portatrici di handicap psichici del Cantone dei Grigioni (Legge sull'organizzazione della psichiatria) del 10 giugno 2001 (CSC 500.900)

#### Art. 12

Personale  
1. In generale

I rapporti di lavoro sono di diritto pubblico e si conformano alla legge sul rapporto di lavoro dei collaboratori del Cantone dei Grigioni (Legge sul personale, LCPers).

**Art. 12a**

<sup>1</sup> Dinanzi alla Commissione amministrativa possono essere impugnate con ricorso amministrativo

2. Impugnabilità di decisioni in materia di diritto del personale

- a) decisioni in materia di diritto del personale della presidenza della Commissione amministrativa e dalla Direzione;
- b) decisioni in materia di diritto del personale per le quali è ammessa l'impugnazione dinanzi al Tribunale amministrativo.

<sup>2</sup> Le decisioni in materia di diritto del personale del Presidente della Direzione, che non sono impugnabili dinanzi alla Commissione amministrativa, devono essere impugnate dinanzi alla presidenza della Commissione amministrativa.

<sup>3</sup> Le decisioni in materia di diritto del personale degli altri collaboratori, che non sono impugnabili dinanzi alla Commissione amministrativa, devono essere impugnate in prima istanza dinanzi al Presidente della Direzione e in seconda istanza dinanzi alla presidenza della Commissione amministrativa.

2. La legge sulla gestione finanziaria del Cantone dei Grigioni del 18 giugno 2004 (CSC 710.100)

**Art. 20 cpv. 2 lett. h)**

per gli spostamenti di crediti nell'ambito delle spese per il personale dell'Amministrazione cantonale, nonché all'interno dei crediti per le spese per il materiale di un servizio e dei crediti di sviluppo delle singole categorie di strade;

3. La legge sull'incompatibilità di funzionari ufficiali nel Cantone dei Grigioni (Legge sull'incompatibilità) del 3 marzo 1968 (CSC 170.010)

**Art. 3**

Abrogato

**Art. 4**

Abrogato

4. La legge sulla Cassa cantonale pensioni dei Grigioni (LCPG) del 16 giugno 2005 (CSC 170.450)

**Art. 30**

Abrogato

**Art. 72**Disposizioni  
transitorie

<sup>1</sup> La presente legge è valida anche per procedure pendenti. Nel caso in cui l'autorità o il servizio stia già trattando un affare, la loro competenza permane.

<sup>2</sup> Per la determinazione della retribuzione individuale per il 2007 fanno stato le disposizioni dell'ordinanza sul personale abrogate con la presente legge, in particolare l'articolo 14 capoversi da 3 a 5.

<sup>3</sup> I collaboratori che sono stati nominati in un'autorità prima dell'entrata in vigore della presente legge, il cui mandato non è compatibile con l'assunzione presso il Cantone secondo l'articolo 58, possono esercitare il mandato fino allo scadere del periodo di carica.

**Art. 73**Referendum ed  
entrata in vigore

<sup>1</sup> La presente legge è soggetta a referendum facoltativo <sup>1)</sup>.

<sup>2</sup> Il Governo stabilisce l'entrata in vigore <sup>2)</sup> della presente legge.

<sup>3</sup> L'articolo 65 capoverso 5 entra in vigore soltanto se viene approvata la revisione parziale dell'articolo 50 della Costituzione cantonale <sup>3)</sup>.

---

<sup>1)</sup> Il termine di referendum è scaduto inutilizzato il 27 dic. 2006

<sup>2)</sup> Posta in vigore il 1° gen. 2007 con DG del 12 dic. 2006

<sup>3)</sup> La revisione parziale è stata accettata dal Popolo il 24 sett. 2006