

REVISIONE LORD E LSTIP: TUTTO DA BUTTARE?

PER CAPIRNE DI PIÙ ED ESPRIMERE UN GIUDIZIO

Il progetto di revisione della LORD e della Legge Stipendi prosegue il suo iter. Il messaggio su questa revisione è stato presentato dal Consiglio di Stato e verrà prossimamente discusso dal Gran Consiglio.

La revisione introduce un cambiamento culturale nell'amministrazione cantonale non irrilevante e avrà importanti ripercussioni sulle condizioni lavorative dei dipendenti pubblici.

Se da una parte si può condividere la necessità di attuare una revisione delle leggi che regolano le condizioni di lavoro dei dipendenti e trovare modalità nuove per garantire adeguata motivazione dei collaboratori, non possiamo nascondere i forti dubbi sull'applicabilità dei nuovi modelli di gestione proposti (direzione per obiettivi, valutazione delle prestazioni e retribuzione al merito).

Per capire maggiormente qual è la posta in palio, valutare le novità ed esprimere un giudizio su questo progetto, l'OCST organizza due

ASSEMBLEE STRAORDINARIE

BELLINZONA, giovedì 15 ottobre ore 17.30

presso l'Aula Magna della scuole Arti e Mestieri

e

LUGANO, martedì 20 ottobre ore 17.30

presso la sede OCST, via Balestra 19

Agli incontri interverranno rappresentanti delle Risorse Umane per presentare gli aspetti principali della revisione LORD e LStip.

organizzazione
cristiano-sociale
ticinese

OCST

invita!

NON LASCIATEVI SFUGGIRE L'OCCASIONE DI APPROFONDIRE QUESTO IMPORTANTE TEMA!

In sintesi la posizione OCST sul progetto di revisione della LORD e LStip:

- La revisione **doveva migliorare** le condizioni dei collaboratori (**40 ore, giorni di libero e riqualifica funzioni**) e recuperare le perdite salariali subite, ma ciò non è avvenuto;
- La **direzione per obiettivi** può costituire uno strumento efficace di gestione dell'attività in un servizio pubblico. Questo implica, tuttavia un'**adeguata valutazione preventiva** per decidere in quali servizi possono essere fissati degli obiettivi, quale genere di obiettivi e per quali funzioni come pure un'**adeguata preparazione e formazione** di chi fissa gli obiettivi e deve valutarne il raggiungimento.
- Il processo di **valutazione delle prestazioni** è ritenuto mezzo interessante di valorizzazione dell'attività svolta dal dipendente o dal team, di dialogo e di confronto tra colleghi e con i superiori.
- È indispensabile un'**applicazione graduale delle nuove metodologie di lavoro** in modo da garantire l'affinamento dei nuovi strumenti, il coinvolgimento dei collaboratori e la gestione del cambiamento culturale richiesto. Necessario attivare **programmi formativi** differenziati per i collaboratori e i funzionari dirigenti.
- L'OCST è **contrario** al collegamento del **nuovo sistema di gestione** allo **stipendio** (ossia la concessione dell'aumento annuale in base alla valutazione delle prestazioni) poiché questo sistema, oltre ad essere particolarmente oneroso, difficilmente potrà essere applicato con la necessaria trasparenza e equità.