

# 1<sup>a</sup> Ordinanza sul personale federale (OPers)

del 3 luglio 2001 (Stato 11 gennaio 2005)

---

*Il Consiglio federale svizzero,*

visto l'articolo 37 della legge del 24 marzo 2000<sup>2</sup> sul personale federale (LPers),  
*ordina:*

## Capitolo 1: Disposizioni generali

### Art. 1 Oggetto e campo d'applicazione

(art. 2 LPers)

<sup>1</sup> La presente ordinanza disciplina i rapporti di lavoro del personale delle unità amministrative dell'Amministrazione federale menzionate nell'allegato dell'ordinanza del 25 novembre 1998<sup>3</sup> sull'organizzazione del Governo e dell'Amministrazione (OLOGA) e del personale delle Commissioni federali di ricorso e d'arbitrato.

<sup>2</sup> Non sottostanno alla presente ordinanza:

- a. il personale assoggettato al Codice delle obbligazioni (CO)<sup>4</sup> (art. 6 cpv. 5 e 6 LPers);
- b. il personale del Dipartimento federale degli affari esteri (DFAE) non trasferibile e impiegato all'estero sulla base di un contratto di diritto privato;
- c. il personale delle unità amministrative decentralizzate del Dipartimento federale dell'interno (DFI) menzionato nell'allegato dell'OLOGA e il personale dell'Istituto federale della proprietà intellettuale;
- d. gli apprendisti che sottostanno alla legge federale del 19 aprile 1978<sup>5</sup> sulla formazione professionale;
- e. il personale che sottostà alla legge federale del 20 marzo 1981<sup>6</sup> sul lavoro a domicilio;

RU 2001 2206

<sup>1</sup> Fussnotentext

<sup>2</sup> RS 172.220.1

<sup>3</sup> RS 172.010.1

<sup>4</sup> RS 220

<sup>5</sup> [RU 1979 1687, 1985 660 n. I 21, 1987 600 art. 17 n. 3, 1991 857 all. n. 4, 1992 288 all. n. 17 2521 art. 55 n. 1, 1996 2588 art. 25 cpv. 2 e all. n. 1, 1998 1822 art. 2, 1999 2374 n. I 2, 2003 187 all. n. II 2. RU 2003 4557 all. n. I 1]. Vedi ora la LF del 13 dic. 2002 (RS 412.10).

<sup>6</sup> RS 822.31

- f. il personale secondo l'ordinanza del 24 aprile 1996<sup>7</sup> sull'impiego di personale in azioni di preservazione della pace e di buoni uffici.

<sup>3</sup> Nella presente ordinanza il termine «Dipartimento» designa i Dipartimenti e la Cancelleria federale.

**Art. 2**                    Autorità competente  
(art. 3 LPers)

<sup>1</sup> Il Consiglio federale è competente per costituire, modificare e risolvere il rapporto di lavoro:

- a. dei segretari di Stato;
- b. dei direttori degli Uffici, dei loro supplenti e delle persone che hanno una responsabilità comparabile nei Dipartimenti;
- c. degli alti ufficiali superiori;
- d. dei segretari generali dei Dipartimenti e dei loro supplenti;
- e. dei vicecancellieri della Cancelleria federale;
- f. dei capimissione;
- g. del procuratore generale della Confederazione, dei procuratori generali supplenti e dei procuratori pubblici della Confederazione nonché dei loro supplenti;
- h. dei membri delle Commissioni federali di ricorso e d'arbitrato.

<sup>2</sup> Il Consiglio federale decide in merito al trasferimento dei capimissione.

<sup>3</sup> I Dipartimenti prendono tutte le altre decisioni del datore di lavoro per il personale secondo il capoverso 1 in quanto altri atti legislativi non dispongano diversamente.

<sup>4</sup> I Dipartimenti disciplinano la competenza relativa a tutte le decisioni del datore di lavoro concernenti il resto del personale per quanto la LPers, altri atti legislativi di rango superiore, la presente ordinanza o altri atti del Consiglio federale non dispongano diversamente.

**Art. 3**                    Titoli diplomatici e consolari

<sup>1</sup> Il Consiglio federale conferisce i titoli diplomatici e consolari.

<sup>2</sup> Il DFAE conferisce:

- a. il titolo di ambasciatore, d'intesa con il Dipartimento federale delle finanze (DFF), nel quadro di missioni speciali approvate dal Consiglio federale;
- b. i titoli in uso nelle relazioni internazionali a persone assunte dal DFAE in quanto non corrispondano al rango di capomissione.

## Capitolo 2: Politica del personale

### Sezione 1: Principi

#### Art. 4 Sviluppo del personale e formazione

(art. 4 cpv. 2 lett. b LPers)

<sup>1</sup> Il datore di lavoro promuove lo sviluppo professionale di tutti i suoi impiegati mediante misure sul posto di lavoro e per mezzo della formazione.

<sup>2</sup> I Dipartimenti prendono misure mirate per:

- a. ampliare e perfezionare le competenze di tutti gli impiegati;
- b. aumentare la concorrenzialità sul mercato del lavoro e la mobilità professionale dei propri impiegati;
- c. metterli in grado di partecipare attivamente ai cambiamenti necessari e di dividerli.

<sup>3</sup> Gli impiegati seguono un perfezionamento corrispondente alle loro capacità e alle esigenze del posto di lavoro e si adattano ai cambiamenti.

<sup>4</sup> Il datore di lavoro assume i costi per la formazione seguita dagli impiegati per rispondere ai bisogni del servizio e mette loro a disposizione il tempo necessario. Esso può assumere del tutto o in parte i costi per la formazione seguita dagli impiegati per rispondere ai loro bisogni e mettere a disposizione il tempo necessario.

<sup>5</sup> Il datore di lavoro può chiedere all'impiegato di rimborsare i costi di formazione se questi la interrompe o scioglie il rapporto di lavoro nei 4 anni successivi alla conclusione della formazione senza riprendere immediatamente un nuovo rapporto di lavoro presso un'unità amministrativa secondo l'articolo 1.

<sup>6</sup> Il DFF mette a punto la strategia di sviluppo del personale e sostiene i Dipartimenti nella sua realizzazione.

#### Art. 5 Promovimento dei quadri e sviluppo delle capacità gestionali

(art. 4 cpv. 2 lett. c LPers)

<sup>1</sup> Il datore di lavoro provvede al promovimento dei quadri e allo sviluppo delle capacità gestionali.

<sup>2</sup> I Dipartimenti prendono le misure mirate per:

- a. migliorare la gestione a tutti i livelli;
- b. sfruttare al massimo il potenziale di risorse umane esistente;
- c. promuovere la mobilità interna;
- d. preservare le possibilità degli impiegati sul mercato del lavoro;
- e. affermare l'Amministrazione federale quale datore di lavoro attrattivo;
- f. aumentare la rappresentanza delle donne nelle posizioni di quadro.

<sup>3</sup> Il DFF mette a punto la strategia di promovimento dei quadri e di sviluppo delle capacità gestionali, ne sostiene la realizzazione da parte di Dipartimenti e coordina, mediante la Conferenza delle risorse umane, le misure adottate da questi ultimi.

**Art. 6** Parità di trattamento  
(art. 4 cpv. 2 lett. d LPers)

<sup>1</sup> Il datore di lavoro provvede affinché gli impiegati non siano svantaggiati a causa del loro sesso o del loro modo di vita.

<sup>2</sup> Nel quadro definito dalle direttive del Consiglio federale, i Dipartimenti prendono misure mirate per attuare le pari opportunità e la parità di trattamento tra donna e uomo. Essi adottano programmi di promovimento e possono avvalersi di specialisti o stabilire quote.

<sup>3</sup> Essi tutelano la dignità della donna e dell'uomo sul posto di lavoro e prendono misure adeguate per imporre il divieto di discriminazione e, segnatamente, per prevenire ogni forma di molestia sessuale.

**Art. 7** Plurilinguismo  
(art. 4 cpv. 2 lett. e LPers)

<sup>1</sup> Nel quadro definito dalle direttive del Consiglio federale, i Dipartimenti prendono misure mirate per promuovere una rappresentanza adeguata delle comunità linguistiche del Paese a tutti i livelli dell'Amministrazione federale e per sfruttare le conoscenze linguistiche degli impiegati utilizzando in tal modo al meglio il potenziale offerto dalla molteplicità delle culture. Essi adottano programmi di promovimento e possono avvalersi di specialisti o stabilire quote.

<sup>2</sup> Essi vigilano in particolare affinché gli impiegati non siano svantaggiati a causa della loro appartenenza linguistica e possano lavorare nella propria lingua, sempre che questa sia una delle lingue ufficiali e, per ragioni importanti, non sia necessario lavorare in un'altra lingua.

**Art. 8** Impiego e integrazione di disabili  
(art. 4 cpv. 2 lett. f LPers)

<sup>1</sup> Nel quadro definito dalle direttive del Consiglio federale, i Dipartimenti creano le condizioni adatte per impiegare disabili in modo mirato e provvedono a integrarli professionalmente in modo durevole. A tal fine possono avvalersi di specialisti e adottare programmi di promozione.

<sup>2</sup> Il DFF stanZIA le risorse necessarie in un bilancio preventivo centralizzato.

**Art. 9** Protezione della personalità  
(art. 4 cpv. 2 lett. g LPers)

I Dipartimenti prendono misure adeguate per impedire ingerenze inammissibili nella personalità dei singoli impiegati da qualsiasi persona esse provengano, quali in particolare:

- a. il rilevamento sistematico di dati personali relativi alle prestazioni senza che l'interessato ne sia informato;
- b. l'esercizio o la tolleranza di attacchi o azioni contro la dignità personale o professionale.

**Art. 10** Comportamento rispettoso dell'ambiente e atto a promuovere la salute e la sicurezza  
(art. 4 cpv. 2 lett. h e 32 lett. d LPers)

Nel quadro definito dalle direttive del Consiglio federale, i Dipartimenti prendono misure adeguate per stimolare i propri impiegati a un comportamento, sul posto di lavoro, rispettoso dell'ambiente e propizio a salute e sicurezza.

**Art. 11** Servizio medico  
(art. 4 cpv. 2 lett. g LPers)

Il DFF definisce un servizio medico responsabile degli accertamenti medici e delle misure di medicina del lavoro.

**Art. 12** Responsabilità familiari e impegni sociali  
(art. 4 cpv. 2 lett. i LPers)

I Dipartimenti provvedono, tenendo conto delle esigenze di servizio, a che gli impiegati possano adempiere le proprie responsabilità familiari e i propri impegni sociali.

**Art. 13** Creazione di posti di tirocinio e di formazione  
(art. 4 cpv. 2 lett. j LPers)

<sup>1</sup> Il DFF stabilisce la politica dell'Amministrazione federale in materia di formazione professionale e stanziava le risorse necessarie in un bilancio preventivo centralizzato.

<sup>2</sup> I Dipartimenti creano in modo mirato posti di tirocinio e di formazione per i diplomati delle scuole universitarie. Essi sostengono misure di promozione della formazione professionale.

**Art. 14** Informazione  
(art. 4 cpv. 2 lett. k LPers)

<sup>1</sup> Superiori e collaboratori si scambiano tempestivamente ed esaustivamente le informazioni in merito a tutte le questioni rilevanti per il lavoro.

<sup>2</sup> I Dipartimenti informano tempestivamente ed esaustivamente il proprio personale.

<sup>3</sup> Il DFF assicura un'informazione regolare del personale della Confederazione a livello sovradipartimentale.

<sup>4</sup> Forma e contenuto dell'informazione devono rispondere ai bisogni dei destinatari.

## Sezione 2: Colloquio con il collaboratore e valutazione del personale

### Art. 15 Principi

(art. 4 cpv. 3 LPers)

<sup>1</sup> Una volta all'anno i superiori effettuano con ogni loro collaboratore un colloquio e una valutazione.

<sup>2</sup> Il colloquio serve allo sviluppo professionale del collaboratore, a verificarne la situazione lavorativa e a convenire gli obiettivi. Durante il colloquio il collaboratore fornisce al superiore riscontri sul modo in cui gestisce l'unità.

<sup>3</sup> La valutazione del personale costituisce la base per l'evoluzione dello stipendio, attuata in funzione degli obiettivi convenuti in materia di prestazioni, comportamento e capacità.

<sup>4</sup> Il colloquio con il collaboratore e la valutazione del personale si effettuano nel rispetto degli obiettivi fondamentali dell'Amministrazione federale in materia di politica del personale.

### Art. 16 Criteri di valutazione

(art. 4 cpv. 3 LPers)

<sup>1</sup> Criteri extraprofessionali quali sesso, età, lingua, posizione, nazionalità o religione non devono intervenire nella valutazione del personale e nella fissazione dello stipendio. Nell'ambito della formazione ai colloqui di valutazione, della loro preparazione e del loro svolgimento è indispensabile prestare particolare attenzione agli eventuali influssi che tali criteri possono esercitare sulla percezione e sul giudizio.

<sup>2</sup> I collaboratori sono informati sui principi determinanti per il colloquio, la valutazione del personale e la retribuzione.

### Art. 17 Livelli di valutazione

(art. 4 cpv. 3 LPers)

<sup>1</sup> Le prestazioni degli impiegati sono valutate come segue:

A++: supera ampiamente le esigenze;

A+: supera chiaramente le esigenze;

A: soddisfa pienamente le esigenze;

B: soddisfa parzialmente le esigenze;

C: non soddisfa le esigenze.

<sup>2</sup> Altre definizioni impiegate nella valutazione delle prestazioni degli impiegati devono corrispondere ai cinque livelli di valutazione di cui al capoverso 1.

### Sezione 3: Coordinamento e rapporti

**Art. 18** Dipartimento federale delle finanze  
(art. 5 LPers)

<sup>1</sup> Il DFF dirige e coordina la politica del personale con riguardo agli interessi dei Dipartimenti.

<sup>2</sup> Esso delega le sue competenze ai servizi specializzati, a meno che non si tratti di emanare norme giuridiche.

<sup>3</sup> Il servizio specializzato nelle questioni di politica del personale è l'Ufficio federale del personale (UFPER). Esso svolge i compiti seguenti:

- a. elabora e formula la politica del personale e di previdenza e si occupa delle questioni di gestione;
- b. prepara i progetti del Consiglio federale in materia di politica del personale;
- c. presenta offerte di formazione e consulenza in particolare in materia di politica del personale, gestione, organizzazione e apprendisti;
- d. gestisce un sistema informatico di informazione del personale;
- e. appresta strumenti di gestione delle risorse finanziarie e del personale;
- f. coordina la realizzazione di misure in merito alle pari opportunità e alla parità di trattamento tra donna e uomo;
- g. coordina l'attuazione di misure di promovimento del plurilinguismo;
- h. coordina l'attuazione di misure di impiego e integrazione di disabili;
- i. assicura il controlling strategico;
- j. elabora le basi dei rapporti destinati al Consiglio federale e all'Assemblea federale (art. 21);
- k. consiglia e sostiene i Dipartimenti nell'attuazione della politica del personale;
- l. gestisce un servizio di consulenza sociale e del personale;
- m. informa il personale sulle questioni di politica del personale;
- n. tiene i contatti con i partner sociali;
- o. centralizza la messa a pubblico concorso dei posti vacanti ed elabora strategie sovradipartimentali per acquisire personale qualificato.

**Art. 19** Dipartimenti  
(art. 5 LPers)

I Dipartimenti sono responsabili di attuare la politica del personale e di applicare nei loro settori gli strumenti e i sistemi stabiliti. Essi svolgono in particolare i seguenti compiti:

- a. concretizzano, coordinano e gestiscono lo sviluppo del personale e dell'organizzazione, compresi il promovimento dei quadri e lo sviluppo delle capacità gestionali;
- b. coordinano e gestiscono l'impiego delle risorse umane e finanziarie;
- c. organizzano la gestione del personale e disciplinano le competenze;
- d. effettuano il controlling del personale nel proprio settore coordinandolo con il controlling strategico dell'UFPER.

**Art. 20** Conferenza delle risorse umane

(art. 5 LPers)

<sup>1</sup> La Conferenza delle risorse umane è un organo consultivo. Si compone dei rappresentanti di tutti i Dipartimenti ed è diretta dall'UFPER.

<sup>2</sup> La Conferenza riveste un ruolo centrale nell'ambito del coordinamento e della realizzazione della politica del personale del Consiglio federale e svolge in particolare i seguenti compiti:

- a. giudica lo sviluppo di nuovi sistemi e strumenti e ne controlla l'impiego;
- b. verifica le proposte di attribuzione delle risorse finanziarie e del personale;
- c. tratta le questioni fondamentali relative all'attuazione della politica del personale del Consiglio federale;
- d. verifica le valutazioni delle funzioni (art. 55).

**Art. 21** Rapporti

(art. 5 LPers)

<sup>1</sup> Il DFF verifica periodicamente se l'Amministrazione federale ha conseguito gli obiettivi della LPers e delle pertinenti disposizioni di esecuzione e provvede affinché sia fatto rapporto.

<sup>2</sup> I rapporti vertono in particolare su:

- a. la composizione del personale;
- b. i costi del personale;
- c. la soddisfazione procurata dal lavoro;
- d. la qualifica del personale.

<sup>3</sup> Il DFF informa ogni anno il Consiglio federale in merito alla ripartizione degli stipendi secondo i cinque livelli di valutazione e all'assegnazione dei premi di riconoscimento e di altri assegni importanti e ne espone le conseguenze finanziarie.

<sup>4</sup> Per riferire in modo puntuale ed esaustivo, i Dipartimenti impiegano il sistema informatico di gestione del personale dell'Amministrazione federale.

<sup>5</sup> Il DFF può effettuare inchieste presso il personale e le unità amministrative.



### Capitolo 3: Costituzione, modifica e risoluzione del rapporto di lavoro

#### **Art. 22** Messa a concorso (art. 7 LPers)

<sup>1</sup> I posti sono messi a concorso nel bollettino dei posti vacanti della Confederazione.

<sup>2</sup> Sono esclusi dall'obbligo della messa a pubblico concorso i posti:

- a. limitati a un periodo di un anno;
- b. che saranno occupati internamente nelle unità amministrative;
- c. destinati alla rotazione interna (job rotation).

<sup>3</sup> Per ragioni importanti e previa comunicazione al DFF i Dipartimenti possono:

- a. rinunciare, in singoli casi, a una messa a pubblico concorso;
- b. prevedere, in via eccezionale, un altro tipo di messa a pubblico concorso.

#### **Art. 23** Restrizione dell'accesso ai posti (art. 8 cpv. 3 LPers)

<sup>1</sup> Se necessario per l'adempimento di compiti di sovranità nazionale, l'accesso ai posti può essere limitato alle persone di nazionalità svizzera:

- a. dal Dipartimento federale di giustizia e polizia (DFGP), per il personale impiegato nella lotta internazionale alla criminalità, nella polizia e nel perseguimento penale;
- b. dal Dipartimento federale della difesa, della protezione della popolazione e dello sport (DDPS), per il personale impiegato nella difesa nazionale;
- c. dal DFAE, per il personale destinato alla rappresentanza della Svizzera all'estero;
- d. dal DFF, per i membri del Corpo delle guardie di confine;
- e. dai Dipartimenti, per il proprio personale che rappresenta la Svizzera nell'ambito di negoziati internazionali;
- f. dai Dipartimenti, per i membri delle loro Commissioni di ricorso e d'arbitrato in quanto queste non siano soggette a un disciplinamento particolare.

<sup>2</sup> I Dipartimenti comunicano al DFF le limitazioni secondo il capoverso 1. Il DFF informa il Consiglio federale.

<sup>3</sup> L'autorità competente ai sensi dell'articolo 2 segnala eventuali limitazioni di accesso nella messa a concorso dei posti (art. 22).

**Art. 24** Condizioni per l'assunzione

(art. 8 cpv. 3 LPers)

<sup>1</sup> L'autorità competente ai sensi dell'articolo 2 può, se la funzione lo esige, subordinare l'assunzione a determinati criteri quali età, formazione preliminare o esercizio dei diritti civili.

<sup>2</sup> I membri del personale del DFAE soggetti all'obbligo di trasferimento possono essere assunti per una durata indeterminata solo se possiedono esclusivamente la cittadinanza svizzera. Il DFAE può prevedere eccezioni per persone che, per motivi giuridici, non possono rinunciare a un'altra cittadinanza.

**Art. 25** Contratto di lavoro

(art. 8 LPers)

<sup>1</sup> Il rapporto di lavoro è costituito quando il contratto di lavoro è firmato dall'autorità competente ai sensi dell'articolo 2 e dalla persona assunta.

<sup>2</sup> Il contratto menziona le parti e disciplina almeno:

- a. l'inizio e la durata del rapporto di lavoro;
- b. la funzione o il settore di attività;
- c. il luogo di lavoro e le condizioni relative al trasferimento;
- d. la durata del periodo di prova;
- e. il tasso di occupazione;
- f. lo stipendio;
- g. l'istituto e il piano di previdenza.

<sup>3</sup> Il datore di lavoro, senza disdire il contratto di lavoro, può:

- a. modificare la funzione o il settore di attività e il luogo di lavoro, se necessario per ragioni di servizio e ragionevolmente esigibile;
- b. integrare l'impiegato in un'altra unità organizzativa a seguito di una riorganizzazione.

<sup>4</sup> Il personale soggetto al regime dell'obbligo di trasferimento può essere assegnato in ogni momento a un altro settore di attività e a un altro luogo di lavoro mediante un'istruzione di servizio.

**Art. 26** Condizioni contrattuali di assunzione

(art. 12 cpv. 6 lett. f LPers)

<sup>1</sup> Il contratto di lavoro concluso con i segretari di Stato, i direttori d'Ufficio e i vice-cancellieri prevede che la cessazione della collaborazione proficua con il capo di Dipartimento o con il Cancelliere della Confederazione costituisce motivo di disdetta ordinaria secondo l'articolo 12 capoverso 6 lettera f LPers.

<sup>2</sup> Se una disdetta del contratto secondo il capoverso 1 è proposta al Consiglio federale, la domanda deve contenere le circostanze che sembrano escludere una collaborazione proficua. L'interessato deve avere la possibilità di esprimere per scritto il suo parere al Consiglio federale.

<sup>3</sup> Il contratto di lavoro concluso con i segretari generali e con i capi dei servizi d'informazione dei Dipartimenti prevede che la mancanza di volontà del capo di Dipartimento di collaborare costituisce motivo di disdetta ordinaria secondo l'articolo 12 capoverso 6 lettera f LPers.

<sup>4</sup> Il contratto di lavoro concluso con i collaboratori personali dei capi di Dipartimento prevede che sussiste motivo di disdetta ordinaria secondo l'articolo 12 capoverso 6 lettera f LPers quando il capo di Dipartimento:

- a. non ha più la volontà di collaborare con dette persone;
- b. lascia la sua funzione.

<sup>5</sup> Il Consiglio federale può, in ogni momento, sollevare dalla propria funzione o dal proprio comando alti ufficiali superiori oppure attribuire loro un'altra funzione o un altro comando. Se l'attribuzione di un'altra funzione o di un altro comando non è possibile, il contratto di lavoro concluso con gli alti ufficiali superiori prevede che tale circostanza costituisce motivo di disdetta ordinaria secondo l'articolo 12 capoverso 6 lettera f LPers.

<sup>6</sup> Le condizioni di assunzione ai sensi dei capoversi 1, 3, 4 e 5 possono essere concordate con altri impiegati solamente previa approvazione del Consiglio federale.

**Art. 27**            Periodo di prova  
(art. 8 LPers)

<sup>1</sup> Il periodo di prova è di tre mesi. In casi giustificati può essere prolungato di 3 mesi al massimo o fissato per contratto a 6 mesi al massimo.

<sup>2</sup> Se il contratto è di durata determinata o se l'impiegato passa a un'altra unità amministrativa ai sensi dell'articolo 1, si può rinunciare al periodo di prova o concordarne uno più breve.

**Art. 28**            Rapporti di lavoro di durata determinata  
(art. 9 cpv. 1 e 2 LPers)

I rapporti di lavoro di durata determinata non devono essere conclusi per eludere la protezione contro il licenziamento secondo l'articolo 12 LPers oppure l'obbligo di mettere a concorso i posti.

**Art. 29**            Cambiamenti di unità amministrativa  
(art. 12 LPers)

<sup>1</sup> L'impiegato che passa di propria iniziativa a un'altra unità amministrativa ai sensi dell'articolo 1 deve disdire il contratto di lavoro in corso. Le parti interessate concordano la data del cambiamento. In caso di disaccordo, si applicano i termini di disdetta secondo l'articolo 12 capoversi 2 e 3 LPers.

<sup>2</sup> Se il nuovo contratto di lavoro succede ininterrottamente al contratto precedente, le disposizioni di protezione dalla disdetta ai sensi dell'articolo 336c CO<sup>8</sup> si applicano anche durante il periodo di prova convenuto.

<sup>3</sup> Se il passaggio interno a un'altra unità amministrativa secondo l'articolo 1 è temporaneo, il contratto di lavoro non deve essere disdetto. Le parti interessate concordano le condizioni del cambiamento.

### **Art. 30** Modifica del contratto di lavoro

(art. 8 cpv. 1 e 13 LPers)

<sup>1</sup> Ogni modifica del contratto di lavoro necessita la forma scritta.

<sup>2</sup> In caso di mancata intesa sulla modifica, il contratto deve essere disdetto secondo le disposizioni dell'articolo 12 LPers, ad eccezione dei casi previsti nell'articolo 25 capoversi 3 e 4.

### **Art. 31** Risoluzione del rapporto di lavoro per colpa

(art. 19 cpv. 1 e 2 LPers)

<sup>1</sup> La risoluzione del rapporto di lavoro è considerata come dovuta a una colpa dell'impiegato se:

- a. il datore di lavoro risolve il rapporto per uno dei motivi menzionati nell'articolo 12 capoversi 6 lettere a-d oppure 7 LPers;
- b. l'impiegato rifiuta di svolgere, presso un datore di lavoro secondo l'articolo 3 LPers, un altro lavoro che si può ragionevolmente pretendere da lui;
- c. l'impiegato del DFAE soggetto all'obbligo di trasferimento assunto per una durata indeterminata rinuncia volontariamente alla cittadinanza svizzera oppure ha nascosto di avere un'altra cittadinanza o l'ha acquisita di propria iniziativa (art. 24 cpv. 2);
- d. l'impiegato soggetto all'obbligo di trasferimento si rifiuta di trasferirsi.

<sup>2</sup> Per ragioni importanti, l'autorità competente ai sensi dell'articolo 2 può determinare, nei casi di cui all'articolo 12 capoversi 6 lettera c e 7 LPers, che la disdetta è considerata non dovuta a una colpa dell'impiegato.

### **Art. 32** Nomina per la durata della funzione

(art. 9 cpv. 4 e 5 LPers)

<sup>1</sup> I rapporti di lavoro seguenti sono conclusi per una durata di quattro anni:

- a. uditore in capo dell'esercito;
- b. procuratore generale della Confederazione e procuratori generali supplenti;
- c. procuratori pubblici della Confederazione e loro supplenti.

<sup>2</sup> La durata della funzione è determinata in base alla legislatura del Consiglio nazionale. Essa inizia il 1° gennaio e termina il 31 dicembre.

<sup>3</sup> L'autorità competente ai sensi dell'articolo 2 può disdire il rapporto di lavoro:

- a. in qualsiasi momento conformemente all'articolo 12 capoverso 7 LPers;
- b. per i motivi menzionati nell'articolo 12 capoverso 6 LPers rispettando i termini di disdetta secondo l'articolo 12 capoverso 3 LPers, per la fine della durata della funzione.

<sup>4</sup> Gli impiegati assunti per una durata della funzione possono disdire il rapporto di lavoro per la fine di ogni mese rispettando i termini di disdetta secondo l'articolo 12 capoverso 3 LPers.

<sup>5</sup> Se non è disdetto per la fine della durata della funzione, il rapporto di lavoro è rinnovato per un ulteriore periodo di quattro anni.

### **Art. 33** Pensionamento anticipato

(art. 10 cpv. 3 LPers)

<sup>1</sup> Al compimento del 58° anno d'età termina il rapporto d'impiego delle seguenti categorie di personale:

- a.<sup>9</sup> ufficiali di professione e sottufficiali di professione, ad eccezione degli alti ufficiali superiori, degli ufficiali di professione specialisti e dei sottufficiali di professione specialisti;
- b. membri del Corpo delle guardie di confine che hanno assolto la formazione di guardia di confine o di ufficiale delle guardie di confine e hanno esercitato per almeno 10 anni una funzione operativa a livello dei posti o dei settori di guardia di confine;
- c. ...<sup>10</sup>

<sup>2</sup> Il rapporto d'impiego degli alti ufficiali superiori con il grado di brigadiere che esercitano la funzione a titolo principale, ad eccezione dell'uditore in capo dell'esercito, termina al compimento del 60° anno di età.<sup>11</sup>

<sup>3</sup> Al compimento del 62° anno d'età termina il rapporto d'impiego delle seguenti categorie di personale:

- a.<sup>12</sup> alti ufficiali superiori con il grado di divisionario o di comandante di corpo che esercitano la funzione a titolo principale;

<sup>9</sup> Nuovo testo giusta il n. II 1 dell'O del 5 dic. 2003 concernente l'abrogazione e la modifica di ordinanze in relazione con la nuova regolamentazione del personale militare (RU 2003 5011).

<sup>10</sup> Abrogata dal n. II 1 dell'O del 5 dic. 2003 concernente l'abrogazione e la modifica di ordinanze in relazione con la nuova regolamentazione del personale militare (RU 2003 5011).

<sup>11</sup> Nuovo testo giusta il n. II 1 dell'O del 5 dic. 2003 concernente l'abrogazione e la modifica di ordinanze in relazione con la nuova regolamentazione del personale militare (RU 2003 5011).

<sup>12</sup> Nuovo testo giusta il n. II 1 dell'O del 5 dic. 2003 concernente l'abrogazione e la modifica di ordinanze in relazione con la nuova regolamentazione del personale militare (RU 2003 5011).

- b.<sup>13</sup> piloti collaudatori di armasuisse le cui missioni nel servizio di volo costituiscono una parte essenziale dei compiti, piloti d'officina e personale addetto alla sicurezza di volo delle Forze aeree (FA), piloti da trasporto civili dello STAC, nonché personale addetto al servizio di volo dell'Ufficio federale dell'aviazione civile (UFAC).

<sup>3bis</sup> Il diritto al pensionamento anticipato giusta i capoversi 1 lettera a, 2 e 3 lettera a nasce dopo dieci anni nella funzione di ufficiale di professione, di alto ufficiale superiore che esercita la funzione a titolo principale o di sottufficiale di professione. Non è tenuto in considerazione l'esercizio di una professione nella funzione di ufficiale di professione specialista o sottufficiale di professione specialista.<sup>14</sup>

<sup>3ter</sup> In singoli casi, l'organo competente giusta l'articolo 2 può, d'intesa con la persona interessata, prolungare il rapporto d'impiego per tre anni al massimo oltre l'età del pensionamento di cui ai capoversi 1 lettera a, 2 e 3 lettera a.<sup>15</sup>

<sup>4</sup> In casi eccezionali possono essere pensionate anticipatamente le seguenti categorie di personale, sempre che non possano più essere assoggettate a un rapporto d'impiego particolare, senza colpa e per motivi diversi dall'invalidità:

- a.<sup>16</sup> ufficiali di professione, compresi gli alti ufficiali superiori che esercitano la funzione a titolo principale, ad eccezione degli ufficiali di professione specialisti e dei sottufficiali di professione specialisti: a 55 anni d'età;
- b.<sup>17</sup> piloti collaudatori di armasuisse, piloti d'officina e personale addetto alla sicurezza di volo delle FA, piloti da trasporto civili dello STAC, nonché personale addetto al servizio di volo dell'UFAC: a 58 anni d'età.

<sup>5</sup> Le categorie di persone menzionate nei capoversi 1–3 hanno diritto alla rendita e alla pensione transitoria non rimborsabile della Cassa pensioni della Confederazione PUBBLICA (PUBLICA) se recedono dall'impiego presso la Confederazione una volta raggiunta l'età pensionabile secondo i capoversi 1–4.<sup>18</sup> Le prestazioni sono determinate in funzione della durata dell'assicurazione che l'impiegato avrebbe raggiunto al compimento del 65° anno d'età.

<sup>6</sup> Gli aventi diritto secondo il capoverso 5 ricevono, inoltre, una prestazione supplementare della Confederazione fino al compimento del 62° anno d'età. Se la rendita della PUBBLICA<sup>19</sup> è inferiore al 60 per cento del guadagno assicurato, l'importo

<sup>13</sup> Nuovo testo giusta il n. II dell'O del 10 nov. 2004, in vigore dal 1° gen. 2005 (RU 2004 5043).

<sup>14</sup> Introdotta dal n. II 1 dell'O del 5 dic. 2003 concernente l'abrogazione e la modifica di ordinanze in relazione con la nuova regolamentazione del personale militare (RU 2003 5011).

<sup>15</sup> Introdotta dal n. II 1 dell'O del 5 dic. 2003 concernente l'abrogazione e la modifica di ordinanze in relazione con la nuova regolamentazione del personale militare (RU 2003 5011).

<sup>16</sup> Nuovo testo giusta il n. II 1 dell'O del 5 dic. 2003 concernente l'abrogazione e la modifica di ordinanze in relazione con la nuova regolamentazione del personale militare (RU 2003 5011).

<sup>17</sup> Nuovo testo giusta il n. II dell'O del 10 nov. 2004, in vigore dal 1° gen. 2005 (RU 2004 5043).

<sup>18</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 22 dic. 2004 (RU 2005 3).

<sup>19</sup> Nuova espr. giusta il n. I dell'O del 22 dic. 2004 (RU 2005 3). Di detta modifica è stato tenuto conto in tutto il presente testo.

equivalente alla differenza tra questa rendita e il 60 per cento è dedotto dalla prestazione supplementare.

<sup>7</sup> La prestazione supplementare secondo il capoverso 6 corrisponde alla differenza tra, da un lato, la somma delle prestazioni della PUBBLICA, compensazione del rincaro compresa, le rendite secondo la legge federale del 20 dicembre 1946<sup>20</sup> sull'assicurazione per la vecchiaia e per i superstiti e la legge federale del 19 giugno 1959<sup>21</sup> sull'assicurazione per l'invalidità, le rendite dell'assicurazione militare nonché eventuali prestazioni assistenziali della Confederazione in caso di infortuni professionali e le rendite secondo la legge federale del 20 marzo 1981<sup>22</sup> sull'assicurazione contro gli infortuni e, dall'altro lato, l'80 per cento del guadagno determinante.

<sup>8</sup> Non sussiste alcun diritto alle prestazioni secondo i capoversi 5 e 6:

- a. in caso di risoluzione del rapporto di lavoro per colpa (art. 31);
- b. in caso di cessazione del rapporto di lavoro a causa d'invalidità;
- c. in casi di invalidità parziale, per la parte corrispondente all'invalidità.

<sup>9</sup> Gli aventi diritto secondo il capoverso 5 ricevono, inoltre, la rendita per figli della PUBBLICA sempre che adempiano le condizioni previste. Questa rendita, la pensione transitoria e la prestazione supplementare non devono superare il 90 per cento del guadagno determinante. Il guadagno determinante si compone di stipendio, indennità di residenza e assegni assicurati.

<sup>10</sup> I Dipartimenti rimborsano alla PUBBLICA la parte non finanziata delle prestazioni secondo i capoversi 5–7 e 9 al momento del pensionamento anticipato dell'impiegato.

### **Art. 34** Pensionamento anticipato del personale trasferibile del DFAE

(art. 10 cpv. 3 LPers)

<sup>1</sup> Gli impiegati del DFAE soggetti all'obbligo di trasferimento e gli impiegati della Direzione dello sviluppo e della cooperazione (DSC) il cui impiego all'estero rientra nelle condizioni d'assunzione (personale soggetto a rotazione) possono, se hanno trascorso un determinato periodo all'estero in luoghi dalle condizioni di vita difficili, chiedere il pensionamento anticipato al più presto dopo il compimento del 59° anno d'età, sempre che questo non pregiudichi interessi pubblici.

<sup>2</sup> Se il soggiorno in luoghi d'impiego dalle condizioni di vita difficili, ponderato mediante un confronto indicizzato con le condizioni di vita nella città di Berna, raggiunge una durata ponderata di 12 anni, la persona che ottiene il pensionamento anticipato secondo il capoverso 1 riceve una rendita di vecchiaia e una pensione transitoria non rimborsabile della PUBBLICA fino al raggiungimento dell'età ordinaria dell'AVS. La pensione transitoria e la rendita di vecchiaia corrispondono alle prestazioni che l'impiegato avrebbe ricevuto 3 anni dopo aver dato le dimissioni, ma al massimo a quelle che gli sarebbero spettate al compimento del 65° anno d'età.

<sup>20</sup> RS 831.10

<sup>21</sup> RS 831.20

<sup>22</sup> RS 832.20

<sup>3</sup> Le prestazioni secondo il capoverso 2 si riducono in modo proporzionale se il pensionamento anticipato avviene dopo una durata ponderata del soggiorno compresa tra i 6 e i 12 anni.

<sup>4</sup> Il DFAE emana le disposizioni d'esecuzione d'intesa con il DFF. Esse disciplinano in particolare:

- a. l'indicizzazione dei luoghi d'impiego, a seconda delle difficoltà delle condizioni di vita, partendo dai 100 punti di riferimento della città di Berna;
- b. il numero di punti necessari per acquisire un anno di soggiorno ponderato;
- c. la considerazione del numero di trasferimenti nel calcolo degli anni ponderati;
- d. il computo del periodo trascorso in luoghi d'impiego dalle condizioni di vita difficili prima dell'entrata in vigore della presente ordinanza.

<sup>5</sup> Sono fatti salvi i diritti nei confronti del datore di lavoro e di PUBLICA in caso di pensionamento anticipato per motivi aziendali o medici.<sup>23</sup>

<sup>6</sup> Il DFAE rimborsa alla PUBLICA la parte non finanziata delle prestazioni secondo i capoversi 1-3 al momento in cui l'impiegato va in pensionamento anticipato.

**Art. 35**            Limite d'età  
(art. 10 cpv. 3 LPers)

L'autorità competente ai sensi dell'articolo 2 può, in singoli casi, prolungare il rapporto di lavoro d'accordo con la persona interessata oltre l'età ordinaria di pensionamento fino al 70° anno d'età al massimo:

- a. nel caso di compiti per svolgere i quali è difficile trovare personale adeguato;
- b. per concludere progetti in corso;
- c. per motivi sociali.

## **Capitolo 4: Prestazioni del datore di lavoro**

### **Sezione 1: Stipendio**

**Art. 36**            Classi di stipendio  
(art. 15 LPers)

Lo stipendio è fissato nell'ambito delle seguenti classi:

<sup>23</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 22 dic. 2004 (RU 2005 3).



---

	94 % (importi massimi)	100 % (importi massimi)
	Livello di valutazione B	Livello di valutazione A
38	292 784	311 472
37	243 787	259 348
36	228 847	243 454
35	214 056	227 719
34	199 421	212 150
33	184 924	196 728
32	170 598	181 487
31	163 465	173 899
30	156 343	166 322
29	149 260	158 787
28	142 192	151 268
27	136 006	144 687
26	129 846	138 134
25	123 674	131 568
24	117 525	125 027
23	112 295	119 463
22	107 068	113 902
21	102 953	109 524
20	98 849	105 158
19	94 744	100 791
18	90 642	96 428
17	86 524	92 047
16	83 063	88 365
15	79 838	84 934
14	76 657	81 550
13	73 987	78 710
12	71 390	75 947
11	68 837	73 231
10	66 343	70 578
9	63 825	67 899
8	61 292	65 204
7	58 822	62 577
6	56 328	59 923
5	53 821	57 256
4	52 306	55 645
3	51 489	54 775
2	50 671	53 905
1	49 862	53 045

---

**Art. 37**            Stipendio iniziale  
(art. 15 L.Pers)

<sup>1</sup> Al momento dell'assunzione l'autorità competente ai sensi dell'articolo 2 fissa uno stipendio nell'ambito delle classi secondo l'articolo 36. Tiene conto in giusta misura della formazione e dell'esperienza professionale e di vita della persona da assumere nonché della situazione sul mercato del lavoro.

<sup>2</sup> Il DFF pubblica ogni anno valori indicativi di riferimento per fissare lo stipendio.

**Art. 38**            Stipendio in caso di occupazione a tempo parziale  
(art. 15 L.Pers)

<sup>1</sup> Lo stipendio, l'indennità di residenza e gli assegni degli impiegati a tempo parziale corrispondono al loro tasso di occupazione.

<sup>2</sup> Se l'impiego è irregolare, si può convenire con gli impiegati uno stipendio giornaliero, medio oppure orario.

**Art. 39**            Evoluzione dello stipendio  
(art. 15 L.Pers)

<sup>1</sup> L'importo massimo del livello di valutazione A funge da base di calcolo dell'evoluzione dello stipendio in funzione della prestazione e dell'esperienza.

<sup>2</sup> Se le prestazioni corrispondono al livello di valutazione A, lo stipendio è aumentato del 3 per cento ogni anno fino a raggiungere l'importo massimo del livello di valutazione A.

<sup>3</sup> Se le prestazioni corrispondono al livello di valutazione A+, lo stipendio è aumentato del 3,1-4 per cento ogni anno fino a raggiungere l'importo massimo del livello di valutazione A.

<sup>4</sup> Se le prestazioni corrispondono al livello di valutazione A++, lo stipendio è aumentato del 4,1-6 per cento ogni anno fino a raggiungere l'importo massimo del livello di valutazione A.

<sup>5</sup> Se le prestazioni corrispondono al livello di valutazione B, lo stipendio è aumentato del 2 per cento ogni anno fino a raggiungere l'importo massimo del livello di valutazione B.

<sup>6</sup> Se le prestazioni corrispondono al livello di valutazione C, non è accordato alcun aumento di stipendio.

<sup>7</sup> Gli Uffici federali e le unità organizzative ad essi equiparabili fissano lo stipendio dell'impiegato su domanda del suo diretto superiore.

**Art 40**            Adeguamento straordinario dello stipendio  
(art. 15 L.Pers)

<sup>1</sup> Se le prestazioni dell'impiegato corrispondono al livello di valutazione B, ma lo stipendio supera l'importo massimo di questo livello, sullo stipendio non è versata alcuna indennità di rincaro. Il versamento dell'indennità di rincaro riprende non appena lo stipendio non supera più l'importo massimo del livello di valutazione B.

<sup>2</sup> Se l'impiegato non ha adempiuto il suo elenco degli obblighi e, di conseguenza, gli sono state assegnate competenze di una classe di stipendio inferiore, sullo stipendio non è versata alcuna indennità di rincaro. Il versamento dell'indennità di rincaro riprende non appena lo stipendio non supera più l'importo massimo giustificato in base alla valutazione della funzione e delle prestazioni.

<sup>3</sup> Se le misure adottate in base ai capoversi 1 e 2 non sono sufficienti a correggere lo stipendio, dopo 2 anni esso è ridotto fino a raggiungere l'importo giustificato in base alla valutazione della funzione e delle prestazioni.

<sup>4</sup> Se lo stipendio è troppo basso rispetto agli altri stipendi, l'autorità competente ai sensi dell'articolo 2 può adattarlo. L'adattamento può avvenire in una volta sola o a tappe e ammonta al massimo al 10 per cento dell'importo massimo del livello di valutazione A. Lo stipendio così adeguato non deve superare l'importo massimo del livello di valutazione A.

**Art. 41**           Versamento  
(art. 15 LPers)

Lo stipendio è versato in tredici parti.

**Art. 42**           Misure speciali e responsabilità  
(art. 15 LPers)

<sup>1</sup> Se le prestazioni corrispondono al livello di valutazione C, è necessario prevedere misure di sviluppo, l'attribuzione a un posto meno esigente o altre misure appropriate. È necessario tenere adeguatamente conto anche di situazioni sociali difficili. Se nonostante le misure adottate le prestazioni non migliorano, il rapporto di lavoro è disdetto.

<sup>2</sup> Le unità organizzative competenti per fissare gli stipendi e i premi di riconoscimento (art. 39 cpv. 7 e art. 49 cpv. 6) devono garantire il rispetto del proprio budget del personale.

## Sezione 2: Supplementi di stipendio

**Art. 43**           Indennità di residenza  
(art. 15 LPers)

<sup>1</sup> Allo stipendio si aggiunge un'indennità di residenza graduata in base al costo della vita, alle imposte e alla grandezza e ubicazione della località in cui è esercitato il lavoro.

<sup>2</sup> L'indennità di residenza non deve superare i 6000 franchi.

**Art. 44**           Compensazione del rincaro  
(art. 16 LPers)

<sup>1</sup> Il Consiglio federale decide in merito all'entità della compensazione del rincaro dopo aver negoziato con le associazioni del personale.

<sup>2</sup> La compensazione del rincaro è versata su:

- a. lo stipendio;
- b. l'indennità di residenza;
- c. le indennità per il lavoro domenicale e notturno;
- d. le indennità per il servizio di picchetto;
- e. le indennità di funzione;
- f. le indennità speciali;
- g. l'indennità in funzione del mercato del lavoro;
- h. gli assegni di custodia.

<sup>3</sup> Gli importi massimi dello stipendio (art. 36) e dell'indennità di residenza (art. 43) sono aumentati in funzione della compensazione del rincaro.

<sup>4</sup> Lo stipendio dell'impiegato le cui prestazioni corrispondono al livello di valutazione C può non essere indicizzato sul rincaro.

**Art. 45** Indennità  
(art. 15 LPers)

<sup>1</sup> Possono essere versate indennità per:

- a. il lavoro domenicale e notturno;
- b. il servizio di picchetto.

<sup>2</sup> Il DFF disciplina il modo di calcolare l'indennità e il suo importo.

**Art. 46** Indennità di funzione  
(art. 15 LPers)

<sup>1</sup> Indennità di funzione possono essere versate a impiegati che adempiono compiti particolarmente esigenti senza che tuttavia si giustifichi un trasferimento durevole in una classe di stipendio superiore.

<sup>2</sup> Le indennità di funzione non devono superare la differenza tra l'importo massimo del livello di valutazione A della classe di stipendio stabilita nel contratto di lavoro e l'importo massimo del livello di valutazione A stabilito per la funzione con classe di stipendio superiore.

**Art. 47** Premi per prestazioni  
(art. 15 LPers)

<sup>1</sup> Prestazioni richiedenti particolare impegno possono essere onorate con premi unici ammontanti al massimo al 6 per cento dell'importo massimo corrispondente al livello di valutazione A della classe di stipendio stabilita nel contratto di lavoro.

<sup>2</sup> Piccoli premi in natura possono essere assegnati a titolo di ricompensa spontanea per prestazioni particolari.

<sup>3</sup> Premi per prestazioni possono essere assegnati anche a gruppi di impiegati.

**Art. 48** Indennità speciali

(art. 15 LPers)

<sup>1</sup> Indennità speciali possono essere versate per compensare eventuali rischi insiti nella funzione esercitata e per onorare condizioni particolari di lavoro.

<sup>2</sup> I Dipartimenti disciplinano, d'intesa con il DFF, la cerchia degli aventi diritto, i rischi e le condizioni di cui tener conto, il modo di calcolare le indennità e il loro importo.

**Art. 49** Premi di riconoscimento

(art. 15 LPers)

<sup>1</sup> Se l'evoluzione dello stipendio ai sensi dell'articolo 39 raggiunge l'importo massimo previsto per il livello di valutazione A, ma la prestazione dell'impiegato corrisponde al livello di valutazione A+ o A++, all'impiegato si può versare un premio di riconoscimento.

<sup>2</sup> Non sussiste alcun diritto al conferimento di premi di riconoscimento. Entità e frequenza dei premi dipendono anche dalle risorse finanziarie disponibili.

<sup>3</sup> L'importo massimo corrispondente al livello di valutazione A della classe di stipendio stabilita nel contratto di lavoro funge da base di calcolo per il conferimento di premi di riconoscimento.

<sup>4</sup> Il premio ai sensi del capoverso 1 ammonta fino al 6 per cento dell'importo di cui al capoverso 3 nel caso del livello di valutazione A+ e fino al 12 per cento nel caso del livello di valutazione A++.

<sup>5</sup> I Dipartimenti provvedono affinché i premi di riconoscimento stabiliti sulla base del livello di valutazione A+ siano conferiti al massimo al 15 per cento degli impiegati e quelli stabiliti sulla base del livello di valutazione A++ al massimo al 3 per cento degli impiegati.

<sup>6</sup> Gli Uffici federali e le unità organizzative ad essi equiparabili stabiliscono i premi di riconoscimento su domanda dei superiori diretti degli impiegati.

**Art. 50** Indennità in funzione del mercato del lavoro

(art. 15 LPers)

<sup>1</sup> Per acquisire personale particolarmente qualificato e indurlo a rimanere, l'autorità competente ai sensi dell'articolo 2 può concedere un'indennità in funzione del mercato del lavoro pari al massimo al 20 per cento dell'importo massimo del livello di valutazione A.

<sup>2</sup> La concessione dell'indennità sottostà all'approvazione del DFF. Il Consiglio federale decide in merito alla concessione dell'indennità agli impiegati di cui all'articolo 2 capoverso 1.

**Art. 51** Assegni di custodia

(art. 31 cpv. 1 e 2 LPers)

<sup>1</sup> L'autorità competente ai sensi dell'articolo 2 versa all'impiegato un assegno di custodia per ogni figlio di cui ha la custodia e con il quale esiste un rapporto di filiazione secondo l'articolo 252 del Codice civile<sup>24</sup>. Figliastri e affiliati che dipendono finanziariamente dall'impiegato sono equiparati ai figli di quest'ultimo.

<sup>2</sup> L'assegno è versato fino a che il figlio compie i 18 anni d'età. Per i figli che seguono una formazione è versato al massimo fino al compimento del 25° anno d'età, anche se non sono soggetti alla custodia dell'impiegato.

<sup>3</sup> Se l'impiegato non ha la custodia del figlio, l'autorità competente ai sensi dell'articolo 2 versa un assegno di custodia qualora l'impiegato, in base a un obbligo legale di mantenimento o di sostegno, versi contributi corrispondenti ad almeno il doppio dell'assegno di custodia ai sensi del capoverso 4 lettera b.

<sup>4</sup> L'assegno ammonta annualmente a:

- a. 3950 franchi per il primo figlio che ha diritto all'assegno;
- b. 2550 franchi per ogni altro figlio che ha diritto all'assegno.

<sup>5</sup> La metà dell'assegno ai sensi del capoverso 4 lettera b può essere versata a impiegati:

- a. il cui coniuge è impedito durevolmente a esercitare un'attività lucrativa a causa di malattia grave;
- b. che provvedono al sostegno di parenti prossimi su ordine dell'autorità.

<sup>6</sup> L'importo dell'assegno dipende dal tasso di occupazione dell'impiegato che lo chiede.

<sup>7</sup> Le persone impiegate a tempo parziale, che non possono far valere presso un altro datore di lavoro assegni per figli, assegni familiari o assegni di custodia, ricevono l'intero assegno a partire da un tasso di occupazione del 50 per cento. In casi di rigore può essere versato l'intero assegno anche in presenza di un tasso di occupazione inferiore al 50 per cento.

<sup>8</sup> Se gli assegni per figli, gli assegni familiari o gli assegni di custodia possono essere fatti valere presso un altro datore di lavoro, l'impiegato riceve l'assegno solo se l'importo dello stesso sommato all'assegno esigibile presso l'altro datore di lavoro non supera l'importo di cui al capoverso 4.

<sup>24</sup> RS 210

### Sezione 3: Valutazione della funzione

#### Art. 52 Valutazione della funzione

(art. 15 LPers)

<sup>1</sup> Ogni funzione è valutata e assegnata a una classe di stipendio.

<sup>2</sup> Prima di decidere a quale classe di stipendio assegnare le singole funzioni, l'autorità competente ai sensi dell'articolo 2 chiede la perizia dell'organo di valutazione di cui all'articolo 53.

<sup>3</sup> I criteri determinanti per la valutazione sono la formazione preliminare richiesta, l'entità dei compiti e delle esigenze, le responsabilità e i rischi inerenti alla funzione.

<sup>4</sup> Il DFF determina le funzioni che nell'Amministrazione federale sono soggette a una classificazione unitaria e disciplina la loro assegnazione alle singole classi di stipendio.

<sup>5</sup> I Dipartimenti disciplinano, d'intesa con il DFF, la classificazione delle funzioni che rientrano esclusivamente nel loro settore di competenza.

<sup>6</sup> L'autorità competente ai sensi dell'articolo 2 può assegnare fino al 5 per cento dei posti che rientrano nelle classi da 1 a 30 a una classe superiore a quella prevista dalla valutazione ordinaria. Questa misura può essere decisa solo in caso di ampliamento della funzione legato specificamente all'impiegato interessato. Alle stesse condizioni, ogni Dipartimento può assegnare a una classe superiore rispetto alla valutazione ordinaria fino al 5 per cento dei posti delle classi 31 e oltre, a eccezione dei posti di cui all'articolo 2 capoverso 1.

<sup>7</sup> ...<sup>25</sup>

<sup>8</sup> Per il personale che segue una formazione o è assunto a condizioni particolari, il DFF può stabilire uno stipendio massimo inferiore all'importo massimo del livello di valutazione A della classe 1.

#### Art. 52a<sup>26</sup> Inquadramento della funzione in una classe inferiore di stipendio

<sup>1</sup> Se una funzione viene inquadrata in una classe inferiore di stipendio, la classe di stipendio è adeguata immediatamente nel contratto di lavoro. Se supera l'ammontare massimo stabilito per questa nuova classe secondo l'articolo 36, lo stipendio rimane invariato per due anni. Durante tale periodo e fintantoché lo stipendio supera l'ammontare giustificato in base alla valutazione della funzione e alla valutazione delle prestazioni dell'impiegato non è versata l'indennità di rincaro e non è accordato alcun aumento in base all'articolo 39. Lo stipendio è adeguato alla nuova classe dopo due anni al più tardi. È fatto salvo l'articolo 40.

<sup>2</sup> Se la funzione di un impiegato che ha compiuto i 55 anni viene inquadrata in una classe inferiore di stipendio, la classe di stipendio è adeguata immediatamente nel contratto di lavoro. Lo stipendio rimane invariato ma non è versata alcuna indennità di rincaro e non è applicata l'evoluzione degli stipendi secondo l'articolo 39 fintan-

<sup>25</sup> Abrogato dal n. I dell'O del 22 dic. 2004 (RU 2005 3).

<sup>26</sup> Introdotto dal n. I dell'O del 22 dic. 2004 (RU 2005 3).

toché esso supera l'ammontare giustificato in base alla valutazione della funzione e alla valutazione delle prestazioni dell'impiegato. È fatto salvo l'articolo 40.

<sup>3</sup> Il Consiglio federale può adeguare, dopo due anni, lo stipendio di un impiegato che ha compiuto i 55 anni prima della nuova valutazione della sua funzione e la cui funzione era inquadrata nella classe di stipendio 32 o in una classe superiore prima di questa valutazione se l'ammontare massimo della nuova classe è inferiore di oltre il 10 per cento a quello della classe precedente.

### **Art. 53**            Organi di valutazione

(art. 15 LPers)

Gli organi incaricati di valutare le funzioni nell'Amministrazione federale sono:

- a. il DFF per le funzioni delle classi 28–38;
- b. l'UFPER per le funzioni delle classi 18–27;
- c. i Dipartimenti per le funzioni delle classi 1–17.

### **Art. 54**            Commissione di coordinamento per la classificazione di funzioni superiori

(art. 15 LPers)

<sup>1</sup> Una commissione di coordinamento interdipartimentale consiglia il DFF nella valutazione delle funzioni superiori.

<sup>2</sup> La Commissione di coordinamento è presieduta dall'UFPER. I dipartimenti sono rappresentati dal segretario generale, la Cancelleria federale da un vicecancelliere. I membri possono farsi rappresentare dal segretario generale supplente. Su domanda di un altro dipartimento o su raccomandazione della Commissione di coordinamento, il DFF può designare un altro membro o un altro supplente. In via eccezionale i membri possono incaricare una persona di loro scelta di assicurare la loro supplenza; detta persona partecipa alle sedute con voto consultivo.<sup>27</sup>

<sup>3</sup> La Commissione di coordinamento impartisce al DFF raccomandazioni per la valutazione delle funzioni delle classi di stipendio 28–38 nonché per il conferimento del titolo di direttore, direttore supplente, vicedirettore o simili.<sup>28</sup>

<sup>4</sup> ...<sup>29</sup>

### **Art. 55**            Esame

(art. 15 LPers)

<sup>1</sup> I Dipartimenti possono avvalersi della Conferenza delle risorse umane per eliminare le divergenze relative a valutazioni secondo l'articolo 53 lettera b.

<sup>2</sup> I risultati sono trasmessi al DFF sotto forma di raccomandazione. La decisione del DFF è definitiva.

<sup>27</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 22 dic. 2004 (RU 2005 3).

<sup>28</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 22 dic. 2004 (RU 2005 3).

<sup>29</sup> Abrogato dal n. I dell'O del 22 dic. 2004 (RU 2005 3).



## Sezione 4: Prestazioni sociali

### Art. 56 Diritto allo stipendio in caso di malattia o infortunio

(art. 29 LPers)

<sup>1</sup> In caso d'impedimento al lavoro per malattia o infortunio, il datore di lavoro paga l'intero stipendio secondo gli articoli 15 e 16 LPers durante 12 mesi.

<sup>2</sup> Allo scadere di questo periodo il datore di lavoro paga il 90 per cento dello stipendio durante 12 mesi. L'importo dello stipendio ridotto non deve essere inferiore alle prestazioni dell'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni oppure alle prestazioni della PUBBLICA alle quali il dipendente avrebbe diritto in caso di invalidità.

<sup>3</sup> La continuazione del pagamento dello stipendio secondo il capoverso 2 può avvenire, in casi eccezionali debitamente motivati, fino al termine degli accertamenti medici o fino al versamento di una rendita, al più tardi tuttavia durante ulteriori 12 mesi.

<sup>4</sup> Le prestazioni secondo i capoversi 1–3 sono concesse su presentazione di un certificato medico e a condizione che le prescrizioni mediche siano seguite. L'autorità competente ai sensi dell'articolo 2 può chiedere che l'impiegato sia visitato da un medico di fiducia o dal servizio medico.

<sup>5</sup> Allo scadere del periodo di cui ai capoversi 1–3 non esiste più alcun diritto allo stipendio, indipendentemente dall'esistenza del rapporto di lavoro. La ripresa del lavoro almeno a metà tempo durante un minimo di 3 mesi interrompe l'assenza.

<sup>6</sup> Il DFF disciplina la continuazione del pagamento dello stipendio in caso di rapporti di lavoro di durata determinata.

### Art. 57 Riduzione del diritto allo stipendio

(art. 29 LPers)

<sup>1</sup> Gli assegni sociali sono versati per intero anche durante la continuazione del pagamento dello stipendio giusta l'articolo 56 capoversi 2 e 3; in seguito, il diritto decade.

<sup>2</sup> La riduzione secondo l'articolo 56 non è applicata quando il lavoro deve essere sospeso a causa di un infortunio professionale o di una malattia professionale equiparabile a tale infortunio.

<sup>3</sup> Il diritto allo stipendio è ridotto o soppresso se l'impiegato ha causato una malattia o un infortunio intenzionalmente o per negligenza grave oppure si è esposto consapevolmente a un pericolo eccezionale o ha affrontato un'impresa rischiosa.

### Art. 58 Computo delle prestazioni delle assicurazioni sociali sullo stipendio

(art. 29 cpv. 3 LPers)

<sup>1</sup> Le prestazioni dell'assicurazione militare, dell'Istituto nazionale svizzero di assicurazione contro gli infortuni (INSAI) o di un'altra assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sono computate sullo stipendio al quale l'impiegato ha diritto in caso di malattia o infortunio. Le rendite e le indennità giornaliere dell'assicurazione per

l'invalidità sono computate nella misura in cui, aggiunte allo stipendio comprensivo delle prestazioni computate dell'assicurazione militare, dell'INSAI o di un'altra assicurazione obbligatoria contro gli infortuni, superano lo stipendio al quale l'impiegato aveva diritto prima della riduzione.

<sup>2</sup> Il diritto è ridotto secondo i principi dell'istituto assicurativo se la persona soggiorna in uno stabilimento ospedaliero a spese dell'assicurazione militare, dell'INSAI o di un'altra assicurazione obbligatoria contro gli infortuni oppure dell'assicurazione per l'invalidità.

**Art. 59** Servizio militare, servizio di protezione civile e servizio civile

(art. 29 cpv. 1 LPers)

<sup>1</sup> In caso di interruzione del lavoro dovuta a servizio obbligatorio militare e servizio di protezione civile svizzero e per tutta la durata del servizio civile, è versato lo stipendio integrale. Spetta al datore di lavoro versare le indennità per perdita di guadagno previste dalla legge.

<sup>2</sup> Se durante il servizio è percepito un supplemento di soldo, lo stipendio è ridotto dell'importo corrispondente.

<sup>3</sup> Per la durata dell'istruzione di base può essere chiesta la restituzione dello stipendio se questo supera l'importo delle indennità per perdita di guadagno, qualora la durata del rapporto di lavoro sia inferiore a quattro anni.

<sup>4</sup> In caso di servizio volontario lo stipendio può essere versato al massimo durante 10 giorni lavorativi all'anno.

<sup>5</sup> Gli assegni sociali sono versati integralmente.

**Art. 60** Continuazione del pagamento dello stipendio in caso di maternità

(art. 29 cpv. 1 LPers)

<sup>1</sup> In caso di interruzione del lavoro dovuta a maternità lo stipendio è versato:

- a. durante quattro mesi, se il giorno del parto l'impiegata era assunta da almeno 6 mesi compiuti;
- b. durante 2 mesi in tutti gli altri casi.

<sup>2</sup> Se lo desidera, l'impiegata può sospendere il lavoro al massimo 1 mese prima della data prevista per il parto.

**Art. 61** Continuazione del pagamento dello stipendio in caso di adozione

(art. 29 cpv. 1 LPers)

<sup>1</sup> In caso di interruzione del lavoro dovuta ad accoglimento di bambini in tenera età per curarli ed educarli in vista di un'adozione futura, lo stipendio è versato durante due mesi.

<sup>2</sup> Se entrambi i genitori adottivi lavorano presso l'Amministrazione federale, il diritto si applica solo a uno di loro. Essi possono ripartirsi liberamente i 2 mesi di interruzione del lavoro.

**Art. 62** Continuazione del pagamento dello stipendio in caso di decesso  
(art. 29 cpv. 2 LPers)

<sup>1</sup> In caso di decesso di un impiegato, è concesso ai superstiti il godimento ulteriore dello stipendio pari a un sesto dello stipendio annuale.

<sup>2</sup> Gli assegni sociali sono versati nella stessa misura.

**Art. 63** Prestazioni in caso di infortunio professionale  
(art. 29 cpv. 1 e 2 LPers)

<sup>1</sup> In caso di infortunio professionale che comporti lesioni corporali, invalidità o morte oppure di menomazioni dovute a una malattia professionale equiparabile a un infortunio professionale, il datore di lavoro versa prestazioni all'interessato o ai suoi superstiti sempre che la totalità delle prestazioni delle assicurazioni sociali non raggiunga il guadagno determinante. Per coprire le spese straordinarie legate all'evento possono essere versati contributi unici.

<sup>2</sup> Il DFF ha i compiti seguenti:

- a. stabilisce il guadagno determinante dell'impiegato colpito dall'evento o dei suoi superstiti;
- b. disciplina il versamento dei contributi unici;
- c. designa l'organo competente per versare le prestazioni del datore di lavoro.

## Sezione 5: Tempo di lavoro, vacanze, congedi

**Art. 64** Tempo di lavoro  
(art. 17 LPers)

<sup>1</sup> La durata settimanale del lavoro è, in media, di 41 ore. Per gli impiegati occupati a tempo parziale essa si riduce in funzione del tasso di occupazione. Sono fatte salve le deroghe al disciplinamento applicabili ai quadri.

<sup>2</sup> Di regola, gli impiegati occupati a tempo pieno lavorano 42 ore per settimana; il tempo di lavoro svolto in più è compensato con una settimana di congedo supplementare per ogni anno civile. D'intesa con l'autorità competente ai sensi dell'articolo 2, gli impiegati possono lavorare sulla base di 41 ore settimanali senza settimana di compensazione.

<sup>3</sup> Qualora circostanze particolari esigano un tempo di lavoro più lungo, la durata settimanale del lavoro può essere prolungata temporaneamente a un massimo di 45 ore. La compensazione di queste ore deve avvenire entro un anno.

<sup>4</sup> Se l'esercizio lo permette, agli impiegati sono offerte differenti forme di durata del lavoro. Esse si basano di norma sull'orario flessibile di lavoro.

<sup>5</sup> Un supplemento di tempo di riposo del 10 per cento è assegnato agli impiegati per un lavoro svolto regolarmente, su ordine, tra le 20 e le 24.

<sup>6</sup> Il supplemento di tempo per il lavoro notturno svolto tra le 24 e le 4 ammonta al 30 per cento. Esso è concesso anche per il lavoro notturno svolto tra le 4 e le 5 sem-

pre che il lavoro inizi prima delle 4. Il supplemento è aumentato dal 30 al 40 per cento a decorrere dall'inizio dell'anno civile nel quale l'impiegato compie 55 anni.

**Art. 65** Lavoro aggiuntivo e lavoro straordinario

(art. 17 LPers)

<sup>1</sup> In presenza di sovraccarico eccezionale di lavoro o lavoro urgente l'autorità competente ai sensi dell'articolo 2 può ordinare lavoro aggiuntivo e straordinario.

<sup>2</sup> Il tempo di lavoro che supera quello convenuto per contratto per un posto a tempo pieno può essere riconosciuto come lavoro straordinario se le riserve dell'orario di lavoro flessibile sono esaurite.

<sup>3</sup> Il tempo di lavoro può essere riconosciuto come lavoro aggiuntivo se gli impiegati assunti a tempo parziale lavorano più dell'orario convenuto, ma meno di quanto previsto per un posto a tempo pieno e se le riserve dell'orario di lavoro flessibile sono esaurite.

<sup>4</sup> Lavoro aggiuntivo e lavoro straordinario devono essere compensati con un periodo di tempo libero della stessa durata. I superiori creano nei loro settori di attività le condizioni propizie.

<sup>5</sup> Se non è possibile effettuare la compensazione con un periodo di tempo libero, in casi debitamente motivati può essere versata un'indennità in contanti per un massimo di 150 ore di lavoro aggiuntivo e straordinario all'anno. L'indennità ammonta:

- a. al 100 per cento dello stipendio orario, per lavoro aggiuntivo e straordinario fino a una durata settimanale massima del lavoro di 45 ore;
- b. al 125 per cento dello stipendio orario, per lavoro straordinario che supera la durata settimanale massima del lavoro di 45 ore.

<sup>6</sup> Agli impiegati assegnati a una classe di stipendio superiore alla 23 può essere versata un'indennità in contanti soltanto in via eccezionale. Per versare un'indennità in contanti agli impiegati secondo l'articolo 2 capoverso 1 è necessaria l'approvazione del DFF.

<sup>7</sup> Sull'anno civile successivo possono essere riportate complessivamente non più di 100 ore di lavoro aggiuntivo e di lavoro straordinario.

**Art. 66** Giorni di libero

(art. 17 LPers)

<sup>1</sup> Se l'anno civile comprende meno di 63 tra domeniche e giorni festivi, i giorni di libero mancanti possono essere compensati.

<sup>2</sup> Se l'anno civile comprende più di 63 tra domeniche e giorni festivi, il numero dei giorni di compensazione ai sensi dell'articolo 64 capoverso 2 si riduce di conseguenza. Gli impiegati che lavorano su una base di 41 ore settimanali compensano il tempo mancante nell'anno in corso oppure lo computano sui giorni di vacanza.

<sup>3</sup> Sono considerati giorni festivi il Capodanno, l'Ascensione, il giorno della festa nazionale, il Natale, il giorno di santo Stefano e gli altri giorni festivi usuali nel luogo di lavoro che cadono in un giorno lavorativo.

**Art. 67**           Vacanze  
(art. 17 LPers)

- <sup>1</sup> Ogni anno civile gli impiegati hanno diritto a:
- a. 5 settimane di vacanza fino all'anno civile incluso in cui compiono il 20° anno d'età;
  - b. 4 settimane di vacanza a partire dall'anno civile in cui compiono il 21° anno d'età;
  - c. 5 settimane di vacanza a partire dall'anno civile in cui compiono il 50° anno d'età;
  - d. 6 settimane di vacanza a partire dall'anno civile in cui compiono il 60° anno d'età.
- <sup>2</sup> Le vacanze devono essere stabilite in modo da non pregiudicare il lavoro e da consentire all'impiegato di riposare.
- <sup>3</sup> Le vacanze devono essere prese nel corso dell'anno civile in cui nasce il diritto. Se questo non è possibile a causa di impellenti motivi di lavoro, di malattia o infortunio, esse devono essere prese l'anno successivo.

**Art. 68**           Congedi  
(art. 17 LPers)

- <sup>1</sup> Gli impiegati che devono o vogliono sospendere il lavoro, devono presentare all'autorità competente ai sensi dell'articolo 2 una domanda debitamente motivata per ottenere un congedo pagato, parzialmente pagato o non pagato.
- <sup>2</sup> Prima di decidere, l'autorità competente tiene conto in modo adeguato del motivo e della situazione lavorativa. In casi debitamente motivati può considerare anche le prestazioni e il comportamento.

## **Sezione 6: Altre prestazioni del datore di lavoro**

**Art. 69**           Apparecchi di lavoro, materiale  
(art. 18 cpv. 1 LPers)

- <sup>1</sup> Gli impiegati sono dotati degli apparecchi di lavoro e del materiale di cui necessitano per svolgere il lavoro.
- <sup>2</sup> Può essere corrisposta un'indennità agli impiegati che, d'accordo con il datore di lavoro, utilizzano apparecchi di lavoro e materiale propri.
- <sup>3</sup> Le disposizioni di cui ai capoversi 1 e 2 si applicano anche agli impiegati che, d'accordo con il datore di lavoro, lavorano a tempo pieno o parziale al proprio domicilio. La pigione di locali privati utilizzati a fini lavorativi non è rimborsata. L'autorità competente ai sensi dell'articolo 2 può, per ragioni importanti, rimborsare in via eccezionale la pigione.
- <sup>4</sup> I Dipartimenti disciplinano i particolari per i loro settori. Essi determinano in particolare se esiste la necessità di disporre degli strumenti e dei materiali da utilizzare.

**Art. 70**           Indumenti da lavoro

(art. 18 cpv. 1 e 21 cpv. 1 lett. c LPers)

<sup>1</sup> Gli indumenti da lavoro che gli impiegati sono tenuti a portare sono loro forniti gratuitamente in particolare se:

- a. gli impiegati devono essere riconosciuti dal pubblico;
- b. sono particolarmente esposti alle intemperie;
- c. effettuano un lavoro che insudicia, usura o danneggia particolarmente gli indumenti;
- d. devono rispettare particolari prescrizioni di sicurezza.

<sup>2</sup> Nei casi di cui al capoverso 1 lettere b o c, invece di fornire indumenti da lavoro può essere versata un'indennità se le circostanze lo esigono.

<sup>3</sup> I Dipartimenti disciplinano i particolari per i loro settori.

**Art. 71**           Veicoli di servizio personali

(art. 18 cpv. 1 LPers)

<sup>1</sup> Veicoli di servizio personali possono essere forniti laddove l'adempimento dei compiti lo esige.

<sup>2</sup> In merito all'assegnazione di veicoli di servizio personali decidono:

- a. il Consiglio federale per le categorie di personale ai sensi dell'articolo 2 capoverso 1;
- b. i Dipartimenti, d'intesa con il DFF, per le altre categorie di personale.

**Art. 72**           Spese

(art. 18 cpv. 2 LPers)

<sup>1</sup> Agli impiegati sono rimborsate le spese supplementari sostenute nell'esercizio della loro attività.

<sup>2</sup> Il DFF disciplina i rimborsi per:

- a. i pasti, l'alloggio e i viaggi;
- b. i viaggi di servizio all'estero;
- c. la partecipazione a conferenze internazionali;
- d. il trasloco per motivi di servizio;
- e. le spese di rappresentanza.

**Art. 73**           Premi di fedeltà

(art. 32 lett. b LPers)

<sup>1</sup> Un premio di fedeltà è attribuito dopo 5 anni d'impiego e, in seguito, ogni 5 anni fino a che l'impiegato ha compiuto il 45° anno d'impiego.

<sup>2</sup> Il premio di fedeltà consiste in:

- a. una settimana di congedo pagato, dopo 5 anni d'impiego;
- b. due settimane di congedo pagato, dopo 10 e 15 anni d'impiego;
- c. 1 mese di congedo pagato, dopo ulteriori 5 anni d'impiego.

<sup>3</sup> Il premio di fedeltà ai sensi del capoverso 2 lettere b e c può essere corrisposto in contanti per una metà al massimo. In casi eccezionali e per ragioni importanti può essere versata in contanti più della metà del premio.

<sup>4</sup> L'autorità competente ai sensi dell'articolo 2 può rifiutare tutto il premio di fedeltà o parte di esso a impiegati le cui prestazioni o il cui comportamento sono soltanto in parte soddisfacenti.

<sup>5</sup> Per calcolare il numero degli anni d'impiego contano, indipendentemente dal tasso d'occupazione, le condizioni di lavoro esistenti nelle unità amministrative ai sensi dell'articolo 1. Il periodo di tirocinio secondo la legislazione sulla formazione professionale non è preso in considerazione.

**Art. 74** Invenzioni, proposte di miglioramento  
(art. 32 lett. c LPers)

<sup>1</sup> I Dipartimenti creano le condizioni volte a favorire un comportamento innovativo degli impiegati e a sviluppare e realizzare invenzioni e proposte di miglioramento.

<sup>2</sup> La realizzazione di innovazioni può essere ricompensata con un premio in contanti o con altre prestazioni di pari controvalore.

**Art. 75** Sostegno di infrastrutture a favore del personale  
(art. 32 lett. e ed f LPers)

<sup>1</sup> Per agevolare le condizioni o l'organizzazione individuale del lavoro, il datore di lavoro può sostenere infrastrutture a favore del personale, segnatamente:

- a. strutture destinate alla custodia dei bambini fuori della famiglia;
- b. la gestione di ristoranti per il personale, bar e altre strutture che consentano agli impiegati di svagarsi;
- c. l'acquisto di abitazioni.

<sup>2</sup> Condizioni più favorevoli possono inoltre essere accordate sui capitali a risparmio depositati presso la Cassa di risparmio del personale federale e sui prestiti ipotecari, sui quali può essere applicata anche una riduzione degli interessi.

<sup>3</sup> I Dipartimenti possono sostenere le iniziative destinate a promuovere i contatti tra gli impiegati attivi e quelli in pensione.

**Art. 76** Riduzioni di prezzo su prestazioni e prodotti della Confederazione  
(art. 32 lett. g LPers)

<sup>1</sup> Il DFF stabilisce le riduzioni di prezzo su prestazioni e prodotti da accordare al personale.

<sup>2</sup> I Dipartimenti possono, d'intesa con il DFF, concedere ulteriori riduzioni di prezzo su prestazioni e prodotti dei loro settori di attività.

**Art. 77** Spese di procedura e ripetibili

(art. 18 cpv. 2 LPers)

<sup>1</sup> I Dipartimenti rimborsano le spese di procedura e ripetibili agli impiegati coinvolti in un procedimento civile o penale in seguito all'esercizio della loro attività di servizio se:

- a. il procedimento è in rapporto all'attività di servizio;
- b. l'atto non è stato commesso né per negligenza grave né intenzionalmente; e
- c. la Confederazione ha un interesse allo svolgimento del processo.

<sup>2</sup> Finché il tribunale non decide, sono fornite soltanto garanzie di pagamento. In via eccezionale e per ragioni importanti le spese possono essere rimborsate prima che il tribunale decida.

**Art. 78** Versamento di indennità

(art. 19 cpv. 2 e 5 LPers)

<sup>1</sup> Hanno diritto a un'indennità ai sensi dell'articolo 19 capoverso 2 LPers gli impiegati:

- a. attivi in professioni che possono essere svolte soltanto presso un'unità amministrativa secondo l'articolo 1 (professioni di monopolio) o che rivestono una funzione altamente specializzata;
- b. il cui rapporto di lavoro è durato ininterrottamente per 20 anni presso una o più unità amministrative secondo l'articolo 1;
- c. che hanno più di 50 anni.

<sup>2</sup> In caso di risoluzione del rapporto di lavoro le indennità ai sensi dell'articolo 19 capoverso 5 LPers possono essere versate:

- a. ai segretari di Stato;
- b. ai direttori d'Ufficio;
- c. agli alti ufficiali superiori;
- d. ai segretari generali dei Dipartimenti;
- e. ai capi dei servizi d'informazione dei Dipartimenti;
- f. ai vicecancellieri della Confederazione;
- g. ai collaboratori personali dei capi di Dipartimento;
- h. in casi singoli, ad altri quadri superiori;
- i. agli impiegati con i quali erano state convenute condizioni di assunzione ai sensi dell'articolo 26 capoverso 6;
- j. agli impiegati ai quali si applica un piano sociale;
- k. al personale della DSC.

<sup>3</sup> Non è versata alcuna indennità a persone:

- a. che vengono occupate presso un datore di lavoro giusta l'articolo 3 LPers;



b.<sup>30</sup> che ricevono una rendita intera di invalidità o una rendita intera di vecchiaia di PUBBLICA;

c. il cui rapporto di lavoro è risolto ai sensi dell'articolo 31.

<sup>4</sup> Le persone che sono assunte da uno dei datori di lavoro giusta l'articolo 3 LPers entro 2 anni dalla risoluzione del rapporto di lavoro, devono restituire parzialmente o per intero l'indennità di cui ai capoversi 1 e 2.

<sup>5</sup> Per gli impiegati che ricevono una rendita di invalidità o di vecchiaia di PUBBLICA e non l'hanno riscattata completamente, l'indennità di partenza è utilizzata per il riscatto delle prestazioni complete. L'indennità di partenza non può eccedere l'equivalente del riscatto. Se un impiegato ha effettuato totalmente il riscatto ma al momento dell'uscita non può ancora riscuotere una rendita di vecchiaia intera, l'indennità di partenza viene utilizzata per compensare il riscatto integrale o parziale della riduzione della rendita.<sup>31</sup>

#### **Art. 79<sup>32</sup>** Ammontare dell'indennità

(art. 19 cpv. 6 lett. a LPers)

<sup>1</sup> L'indennità di cui all'articolo 78 capoversi 1 e 2 corrisponde almeno a uno stipendio mensile e al massimo a uno stipendio annuo.

<sup>2</sup> In caso di disdetta secondo l'articolo 26 capoverso 1 o in caso di disdetta del contratto di lavoro di un segretario generale secondo l'articolo 26 capoverso 3, l'indennità corrisponde a uno stipendio annuo.

<sup>3</sup> Indennità più elevate di quanto stabilito nei capoversi 1 e 2 devono essere approvate dal Consiglio federale. È fatto salvo il capoverso 7.

<sup>4</sup> All'atto di stabilire le indennità, si tiene conto in particolare dell'età dell'impiegato, della sua situazione professionale e personale, della durata complessiva dell'impiego presso le unità amministrative secondo l'articolo 1 e del termine di disdetta.

<sup>5</sup> La rendita di PUBBLICA può sostituire l'indennità di cui al capoverso 2 per le persone di età superiore ai 58 anni impiegate da almeno 10 anni in una funzione secondo l'articolo 26 capoverso 1 o come segretari generali. La durata dell'assicurazione che l'impiegato avrebbe raggiunto al compimento del 65° anno d'età funge da base per il calcolo delle prestazioni. I dipartimenti rimborsano a PUBBLICA la parte non finanziata delle prestazioni al momento dello scioglimento del rapporto di lavoro. La rendita transitoria non è finanziata dal datore di lavoro.

<sup>6</sup> L'indennità di cui all'articolo 19 capoversi 3 e 4 LPers corrisponde:

a. allo stipendio dovuto durante la protezione dalla disdetta secondo l'articolo 336c CO<sup>33</sup>, in caso di disdetta in tempo inopportuno secondo l'articolo 14 capoverso 1 lettera c LPers;

<sup>30</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 22 dic. 2004 (RU 2005 3).

<sup>31</sup> Introdotto dal n. I dell'O del 22 dic. 2004 (RU 2005 3).

<sup>32</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 22 dic. 2004 (RU 2005 3).

<sup>33</sup> RS 220

- b. almeno a tre stipendi mensili e al massimo a due stipendi annui, negli altri casi.

<sup>7</sup> Le indennità secondo il capoverso 3 devono essere approvate dalla Delegazione delle finanze delle Camere federali. Essa è informata anche in merito ai costi secondo il capoverso 5.

**Art. 80**            Computo di redditi provenienti da un'attività lucrativa

<sup>1</sup> Le prestazioni delle PUBBLICA ai sensi degli articoli 33 capoverso 5, 34 capoverso 2 e 79 capoverso 6 sono ridotte se l'interessato prima di compiere il 65° anno di età percepisce un reddito da attività lucrativa che, sommato alle prestazioni della PUBBLICA, supera il guadagno determinante secondo l'articolo 33 capoverso 9.

<sup>2</sup> Il DFF può prevedere eccezioni al computo del reddito proveniente da attività lucrativa.

**Sezione 7:**

**Prestazioni del datore di lavoro in caso di trasferimento e impieghi all'estero o presso organizzazioni internazionali**

**Art. 81**            Indennità per inconvenienti connessi al lavoro e per mobilità

(art. 18 cpv. 2 LPers)

<sup>1</sup> In caso di trasferimenti e impieghi all'estero, gli impiegati percepiscono una compensazione finanziaria per gli svantaggi, le limitazioni e i rischi derivanti dal principio di rotazione, dall'obbligo di trasferimento e dalle condizioni di vita difficili in Paesi esteri (indennità per inconvenienti connessi al lavoro). L'importo dell'indennità dipende in particolare dal numero dei trasferimenti, dalla situazione personale, dal tasso di occupazione, dall'età e dalla durata del soggiorno nel luogo di lavoro.

<sup>2</sup> Un'indennità di mobilità è versata a partire dal terzo trasferimento. Gli impiegati soggetti all'obbligo di trasferimento ricevono questa indennità anche in un luogo di lavoro in Svizzera.

**Art. 82**            Indennità per le spese

(art. 18 cpv. 2 LPers)

<sup>1</sup> Agli impiegati sono rimborsate le spese collegate al soggiorno all'estero e alla funzione esercitata.

<sup>2</sup> Nello stabilire l'indennità per le spese sostenute sono tenuti in debito conto i maggiori o minori costi sorti a seguito di un soggiorno all'estero.

<sup>3</sup> I maggiori costi sono rimborsati segnatamente sotto forma di:

- a. rimborso spese;
- b. adeguamento per eccesso del potere d'acquisto;
- c. importi forfettari per attività di pubbliche relazioni.

<sup>4</sup> Sono considerati minori costi:

- a. l'esenzione fiscale;
- b. l'adeguamento per difetto del potere d'acquisto.

**Art. 83** Adeguamento al potere d'acquisto

(art. 18 cpv. 2 LPers)

<sup>1</sup> L'adeguamento al potere d'acquisto compensa le differenze esistenti tra il livello dei prezzi dei beni di consumo e delle prestazioni di servizio nel luogo di lavoro e il livello dei prezzi di Berna. Esso tiene conto sia delle circostanze particolari che influiscono sul costo della vita nel luogo di lavoro sia del tasso ufficiale di cambio.

<sup>2</sup> Sono soggetti del tutto o in parte all'adeguamento al potere d'acquisto, per eccesso o per difetto, lo stipendio, gli assegni di custodia, gli importi forfettari per attività di pubbliche relazioni e le indennità per inconvenienti connessi al lavoro e per mobilità.

**Art. 84** Considerazione dell'esenzione fiscale

(art. 18 cpv. 2 LPers)

<sup>1</sup> Nello stabilire la retribuzione si tiene conto dell'esenzione fiscale concessa agli impiegati sulla base di accordi internazionali.

<sup>2</sup> I minori costi sono dedotti dalle indennità di cui agli articoli 81 e 82.

**Art. 85** Concessione di prestiti

(art. 18 cpv. 2 LPers)

In caso di trasferimento all'estero, gli impiegati possono ottenere un prestito per acquistare equipaggiamenti e attrezzature importanti oppure per far fronte ad altre spese.

**Art 86** Prestazioni in caso di malattia

(art. 29 LPers)

<sup>1</sup> Il datore di lavoro assume le spese supplementari per assicurazioni rese necessarie dal soggiorno all'estero del personale distaccato, del coniuge e dei figli che danno diritto ad assegni di custodia.

<sup>2</sup> Il DFAE può disciplinare d'intesa con il DFF, nel quadro di un contratto di assicurazione collettiva, l'obbligo assicurativo, le prestazioni dell'assicurazione e il contributo federale.

**Art. 87** Risarcimento di danni

(art. 18 cpv. 2 LPers)

<sup>1</sup> Al personale distaccato all'estero può essere concessa un'indennità per le perdite di patrimonio subite senza propria colpa, segnatamente in seguito ad azioni di guerra, rivoluzione o tumulti o ad altri motivi connessi al soggiorno all'estero.

<sup>2</sup> Il DFAE stabilisce l'importo dell'indennità nei singoli casi d'intesa con il DFF.

**Art. 88** Prestazioni per promuovere l'impegno in organizzazioni internazionali

(art. 17 e 18 cpv. 2 LPers)

Per promuovere l'impegno degli impiegati che lavorano in organizzazioni internazionali possono essere accordate in particolare le seguenti prestazioni:

- a. un congedo pagato, parzialmente pagato o non pagato della durata di 5 anni al massimo;
- b. l'assunzione della parte dei costi collegati all'impegno profuso dall'interessato in un'organizzazione internazionale che quest'ultima non gli rimborsa.

**Capitolo 5: Obblighi del personale****Art. 89** Luogo di residenza

(art. 21 cpv. 1 lett. a e 24 cpv. 2 lett. a LPers)

I Dipartimenti possono, d'intesa con il DFF, prevedere per singole categorie di personale l'obbligo di risiedere in un determinato luogo in quanto questo sia necessario per motivi di servizio.

**Art. 90** Alloggio di servizio

(art. 21 cpv. 1 lett. b LPers)

<sup>1</sup> Il DFF definisce i principi relativi all'utilizzazione di alloggi di servizio e il relativo importo da pagare.

<sup>2</sup> I Dipartimenti disciplinano i particolari per i loro settori.

**Art. 91** Occupazioni accessorie

(art. 23 LPers)

<sup>1</sup> Gli impiegati necessitano di un'autorizzazione per esercitare cariche pubbliche e svolgere altre attività al di fuori del loro rapporto di lavoro con la Confederazione, se:

- a. l'attività in questione è svolta dietro pagamento e li impegna in misura tale da compromettere le loro prestazioni nell'ambito del rapporto di lavoro per conto della Confederazione;
- b. il tipo di attività rischia di generare un conflitto con gli interessi del servizio.

<sup>2</sup> A meno che nel singolo caso non sia possibile escludere conflitti d'interesse, l'autorizzazione è negata in particolare per le attività seguenti:

- a. consulenza o rappresentanza di terzi in questioni facenti parte dei compiti dell'unità amministrativa presso la quale lavora l'impiegato;
- b. attività collegate a mandati svolti per conto della Confederazione o che la Confederazione deve attribuire a breve termine.

<sup>3</sup> Gli impiegati informano i propri superiori sui fatti che possono far sorgere l'obbligo di chiedere un'autorizzazione.

**Art. 92**            Obbligo di fornire tutto o parte del reddito da attività  
a favore di terzi  
(art. 21 cpv. 2 LPers)

<sup>1</sup> Gli impiegati che esercitano un'attività a favore di terzi grazie al rapporto di lavoro con la Confederazione devono versare a quest'ultima il reddito ricavato nella misura in cui esso, sommato allo stipendio, superi nel corso di un anno civile il 110 per cento dell'importo massimo previsto dal livello di valutazione A della classe di stipendio stabilita nel contratto di lavoro. Essi devono fornire all'autorità competente ai sensi dell'articolo 2 tutti i dati necessari.

<sup>2</sup> Se l'attività esercitata a favore di terzi riveste un notevole interesse per la Confederazione, gli impiegati possono essere esentati del tutto o in parte dall'obbligo di fornire il reddito conseguito.

<sup>3</sup> Il DFF stabilisce il reddito da prendere in considerazione e il modo in cui deve essere versato.

**Art. 93**            Accettazione di vantaggi  
(art. 21 cpv. 3 LPers)

<sup>1</sup> Vantaggi esigui conformi agli usi sociali non sono considerati omaggi o altri vantaggi ai sensi dell'articolo 21 capoverso 3 LPers.

<sup>2</sup> I Dipartimenti possono disciplinare in dettaglio o vietare l'accettazione di tali vantaggi.

<sup>3</sup> In caso di dubbio, gli impiegati accertano con i propri superiori l'ammissibilità dell'accettazione di un vantaggio.

**Art. 94**            Segreto professionale, di affari e d'ufficio  
(art. 22 LPers)

<sup>1</sup> Gli impiegati hanno l'obbligo di tacere in merito a questioni professionali o di servizio che devono essere tenute segrete per la loro natura o in virtù di prescrizioni legali o di istruzioni.

<sup>2</sup> L'obbligo di mantenere il segreto d'ufficio e professionale continua a sussistere anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro.

<sup>3</sup> Senza l'autorizzazione scritta dell'autorità competente ai sensi dell'articolo 2, gli impiegati non possono deporre in giudizio come parti, testimoni o periti giudiziari intorno a constatazioni attinenti ai loro compiti fatte in virtù di questi ultimi o nell'esercizio delle loro funzioni.

<sup>4</sup> È fatto salvo l'articolo 47<sup>bis</sup> delle legge del 23 marzo 1962<sup>34</sup> sui rapporti fra i Consigli.

### **Art. 95**                    Obblighi particolari del personale impiegato all'estero

(art. 24 cpv. 2 lett. b LPers)

<sup>1</sup> Il datore di lavoro può esigere dagli impiegati occupati all'estero di essere informato se:

- a. fanno parte di associazioni;
- b. si allontanano dallo Stato di residenza;
- c. pubblicano testi o rilasciano dichiarazioni pubbliche.

<sup>2</sup> Gli impiegati non devono esercitare cariche pubbliche nel loro luogo di lavoro all'estero.

### **Art. 96**                    Soppressione del diritto di scioperare

(art. 24 cpv. 1 LPers)

È vietato scioperare agli appartenenti alle seguenti categorie di personale che adempiono compiti essenziali per la sicurezza dello Stato, la tutela degli interessi negli affari esteri o la garanzia dell'approvvigionamento del Paese in beni e servizi vitali:

- a. ai membri degli Stati maggiori civili e militari dei Dipartimenti;
- b. alle autorità inquirenti della Confederazione;
- c. agli impiegati del DFAE soggetti all'obbligo di trasferimento che lavorano all'estero;
- d. al Corpo delle guardie di confine e al personale civile delle dogane;
- e.<sup>35</sup> ai membri della squadra di vigilanza, del personale militare della sicurezza aerea e della formazione di professionisti della sicurezza militare.

## **Capitolo 6: Violazione degli obblighi professionali**

### **Art. 97<sup>36</sup>**

<sup>34</sup> [RU 1962 831, 1966 1363 1753, 1970 1249, 1972 245 1686, 1974 1051 II n. 1, 1978 570 688 art. 88 n. 2, 1979 114 art. 66 679 1318, 1984 768, 1985 452, 1986 1712, 1987 600 art. 16 n. 3, 1989 257 260, 1990 1530 1642, 1991 857 all. n. 1, 1992 641 2344, 1994 360 2147, 1995 4840, 1996 1725 all. n. 1 2868, 1997 753 760 art. 1 2022 all. n. 4, 1998 646 1418 2847 all. n. 8, 1999 468, 2000 273 2093, 2001 114 n. I 1, 2002 3371 all. n. 1, 2003 2119. RU 2003 3543 all. n. I 3]. Vedi ora la L del 13 dic. 2002 sul Parlamento (RS 171.10).

<sup>35</sup> Nuovo testo giusta il n. II 1 dell'O del 5 dic. 2003 concernente l'abrogazione e la modifica di ordinanze in relazione con la nuova regolamentazione del personale militare (RU 2003 5011).

<sup>36</sup> Abrogato dal n. II dell'O del 10 dic. 2004 (RU 2004 5251).

**Art. 98** Inchiesta disciplinare

(art. 25 LPers)

<sup>1</sup> L'autorità competente ai sensi dell'articolo 2 apre l'inchiesta disciplinare e designa la persona incaricata di svolgerla. L'inchiesta può essere affidata anche a persone esterne all'Amministrazione federale.

<sup>2</sup> La procedura disciplinare di prima istanza è disciplinata dalla legge federale del 20 dicembre 1968<sup>37</sup> sulla procedura amministrativa.

<sup>3</sup> L'inchiesta disciplinare termina automaticamente con la cessazione del rapporto di lavoro.

<sup>4</sup> Se lo stesso fatto conduce a un'inchiesta disciplinare e a un procedimento penale, la decisione in merito a misure disciplinari è rinviata fino al termine del procedimento penale. In via eccezionale e per ragioni importanti la decisione in merito a misure disciplinari può essere presa prima che termini il procedimento penale.

**Art. 99** Misure disciplinari

(art. 25 LPers)

<sup>1</sup> Le misure disciplinari possono essere pronunciate soltanto al termine di un'inchiesta.

<sup>2</sup> Contro gli impiegati che violano i loro obblighi professionali per negligenza possono essere prese le seguenti misure disciplinari:

- a. avvertimento;
- b. ammonizione;
- c. modifica dell'ambito di attività.

<sup>3</sup> Contro gli impiegati che violano i loro obblighi professionali intenzionalmente o per negligenza grave possono essere prese, oltre alle misure di cui al capoverso 2, le seguenti misure disciplinari:

- a. riduzione dello stipendio del 10 per cento al massimo durante un anno al massimo;
- b. multa fino a 3000 franchi;
- c. modifica della durata del lavoro;
- d. cambiamento del luogo di lavoro.

**Art. 100** Prescrizione

(art. 25 LPers)

<sup>1</sup> La responsabilità disciplinare degli impiegati si prescrive un anno dopo che la violazione degli obblighi professionali è stata scoperta e in ogni caso 3 anni dopo l'ultima violazione di tali obblighi.

<sup>2</sup> La prescrizione è sospesa finché dura il procedimento penale promosso per il medesimo fatto oppure finché non è stato deciso su rimedi di diritto esercitati in un'inchiesta disciplinare.

**Art. 101**            Responsabilità degli impiegati  
(art. 25 LPers)

La responsabilità degli impiegati che hanno causato un danno alla Confederazione o a terzi e la procedura intesa a far valere questo danno sono determinate secondo la legge federale del 14 marzo 1958<sup>38</sup> sulla responsabilità.

**Art. 102**            Responsabilità penale  
(art. 25 LPers)

<sup>1</sup> Se una violazione degli obblighi professionali adempie in pari tempo la fattispecie di un reato secondo il diritto penale federale o cantonale, i Dipartimenti trasmettono gli atti, con i verbali degli interrogatori, al Ministero pubblico della Confederazione.

<sup>2</sup> L'apertura di un procedimento penale contro gli impiegati è disciplinata dall'articolo 7 dell'ordinanza del 30 dicembre 1958<sup>39</sup> concernente la legge sulla responsabilità.

**Art. 103**            Sospensione dal servizio  
(art. 26 LPers)

<sup>1</sup> Se l'esecuzione corretta dei compiti è compromessa, l'autorità competente ai sensi dell'articolo 2 può sospendere in via cautelare l'impiegato dal servizio oppure attribuirgli un'altra funzione se:

- a. sono constatati o supposti avvenimenti gravi dal punto di vista penale o disciplinare;
- b. sono rilevate irregolarità ripetute; oppure
- c. è ostacolato un procedimento in corso.

<sup>2</sup> Inoltre, essa può ridurre o sopprimere lo stipendio e altre prestazioni.

## **Capitolo 7: Ristrutturazioni**

**Art. 104**            Misure in caso di ristrutturazioni  
(art. 12, 19 e 31 LPers)

<sup>1</sup> I Dipartimenti si adoperano con tutti i loro mezzi per attuare le ristrutturazioni in modo socialmente sopportabile.

<sup>38</sup> RS 170.32

<sup>39</sup> RS 170.321



<sup>2</sup> Le misure seguenti sono prioritarie rispetto alla risoluzione del rapporto di lavoro:

- a. occupazione degli impiegati in un altro posto presso i datori di lavoro di cui all'articolo 3 LPers;
- b. collocamento degli impiegati minacciati di licenziamento al di fuori dell'Amministrazione federale;
- c. riconversione e perfezionamento professionale;
- d. pensionamento anticipato.

<sup>3</sup> I Dipartimenti informano apertamente, esaustivamente e tempestivamente il personale e le sue organizzazioni in merito alla ristrutturazione e alle misure di cui al capoverso 2.

<sup>4</sup> Gli impiegati sostengono gli sforzi del datore di lavoro. Collaborano attivamente alle misure prese e danno prova di spirito d'iniziativa, in particolare nella ricerca di un nuovo posto di lavoro.

<sup>5</sup> Il capo del DFF è competente per elaborare e firmare il piano sociale con le associazioni del personale.

**Art. 105**            Prestazioni in caso di pensionamento anticipato  
                          nell'ambito di ristrutturazioni  
                          (art. 19 cpv. 8 e 31 cpv. 5 LPers)

<sup>1</sup> Nell'ambito di ristrutturazioni, gli impiegati possono essere pensionati anticipatamente al più presto a partire dal 55° anno d'età in quanto non abbiano rifiutato un'altra occupazione adeguata:

- a. se il loro posto è soppresso;
- b. se il loro campo di attività subisce sensibili modifiche; oppure
- c. nell'ambito di un'azione di solidarietà con impiegati più giovani il cui posto è soppresso.

<sup>2</sup> Una rendita della PUBBLICA e una rendita transitoria non rimborsabile sono versate all'impiegato. La durata dell'assicurazione che l'impiegato avrebbe raggiunto al compimento del 65° anno d'età funge da base di calcolo delle prestazioni.

<sup>3</sup> I Dipartimenti rimborsano alla PUBBLICA la parte non finanziata delle prestazioni secondo il capoverso 2 al momento del pensionamento anticipato.

**Art. 106**            Prestazioni supplementari del datore di lavoro  
                          (art. 31 cpv. 5 LPers)

Per impedire casi di rigore i Dipartimenti, d'intesa con il DFF, possono prevedere prestazioni supplementari.

## Capitolo 8: Partecipazione e collaborazione con le parti sociali

### Art. 107 Collaborazione con le parti sociali

(art. 33 LPers)

- <sup>1</sup> Il Consiglio federale mira a un'effettiva collaborazione con le parti sociali.
- <sup>2</sup> Nell'interesse della consultazione del personale e della collaborazione con le parti sociali in merito a questioni che riguardano il personale, in particolare in occasione di ristrutturazioni, i suddetti interlocutori sono informati tempestivamente ed esaurientemente; se del caso, sono condotte con loro trattative.
- <sup>3</sup> Il capo del DFF conclude periodicamente con le parti sociali, nel rispetto delle direttive del Consiglio federale, una dichiarazione d'intenti in merito alla collaborazione e agli obiettivi di politica del personale; il personale è informato sul contenuto della dichiarazione.
- <sup>4</sup> Il DFF assume il ruolo di interlocutore delle associazioni riconosciute del personale federale se l'Amministrazione federale o più parti di essa ne sono interessate.
- <sup>5</sup> I Dipartimenti sono interlocutori delle associazioni del personale federale se soltanto il loro settore è interessato. Le questioni di principio devono essere coordinate con il DFF.

### Art. 108 Comitato di seguito delle parti sociali

(art. 33 cpv. 4 LPers)

- <sup>1</sup> Come misura atta a creare un clima di fiducia, il capo del DFF istituisce un comitato di seguito delle parti sociali quale organo consultivo. Compiti, organizzazione e composizione del comitato di seguito costituiscono l'oggetto della dichiarazione d'intenti periodica secondo l'articolo 107 capoverso 3.
- <sup>2</sup> Il comitato di seguito segue in particolare la prassi dei colloqui con il collaboratore, della valutazione del personale e della remunerazione.
- <sup>3</sup> Il seguito si riferisce per principio a dati impersonali relativi a tutte le funzioni e classi di stipendio. Sono considerati dati impersonali le osservazioni di ordine generale rese anonime che concernono l'applicazione delle disposizioni sul colloquio con il collaboratore, la valutazione del personale e la remunerazione.
- <sup>4</sup> Se, in casi singoli, sussistono indizi concreti di un impiego non conforme degli strumenti di gestione, il comitato di seguito può invitare i responsabili del settore interessato a un'audizione e può proporre miglioramenti.
- <sup>5</sup> Il comitato di seguito può istituire un comitato paritetico per trattare singoli casi. Ne possono far parte anche persone che non sono membri del comitato di seguito. Il comitato paritetico formula le sue raccomandazioni all'attenzione del comitato di seguito.

**Art. 109** Commissioni del personale

(art. 33 cpv. 4 LPers)

<sup>1</sup> Se la maggioranza del personale lo desidera, possono essere istituite commissioni del personale per promuovere la collaborazione tra le direzioni delle unità amministrative e il personale.

<sup>2</sup> I membri e i membri supplenti delle commissioni del personale sono eletti secondo il sistema proporzionale.

<sup>3</sup> Le commissioni del personale valutano all'attenzione delle direzioni:

- a. questioni generali inerenti al personale delle loro unità amministrative;
- b. proposte concernenti semplificazioni e miglioramenti del servizio nonché misure in materia di costruzioni;
- c. proposte concernenti questioni relative alla salute e alla formazione.

**Capitolo 9: Ricorsi****Art. 110** Ricorsi interni

(art. 35 cpv. 1 LPers)

Le istanze di ricorso sono:

- a. i Dipartimenti per le decisioni di prima istanza degli Uffici, degli aggruppamenti e della Direzione generale delle dogane;
- b. la Direzione generale delle dogane oppure i gruppi per le decisioni di prima istanza di organi inferiori.

**Art. 111** Eccezioni al ricorso interno

(art. 35 cpv. 2 LPers)

Contro decisioni di prima istanza delle commissioni di ricorso e d'arbitrato può essere interposto ricorso presso la Commissione federale di ricorso in materia di personale. È fatto salvo l'articolo 36 capoverso 2 LPers.

**Art. 112** Procedura

(art. 36 LPers)

<sup>1</sup> La procedura dinanzi all'istanza di ricorso interna e alla Commissione federale di ricorso in materia di personale è retta dalla legge federale del 20 dicembre 1968<sup>40</sup> sulla procedura amministrativa.

<sup>2</sup> La procedura di ricorso di diritto amministrativo dinanzi al Tribunale federale è retta dalla legge federale del 16 dicembre 1943<sup>41</sup> sull'organizzazione giudiziaria.

<sup>3</sup> Contro le decisioni di trasferimento o altre istruzioni di servizio destinate al personale soggetto all'obbligo di trasferimento non è ammesso il ricorso.

<sup>40</sup> RS 172.021

<sup>41</sup> RS 173.110

**Art. 113** Prescrizione

(art. 34 L.Pers)

I termini di prescrizione per pretese derivanti dal rapporto di lavoro sono disciplinati dagli articoli 127 e 128 CO<sup>42</sup>.

**Capitolo 10: Disposizioni d'esecuzione****Art. 114** Dipartimento federale degli affari esteri (DFAE)

(art. 37 L.Pers)

<sup>1</sup> Il DFAE emana, d'intesa con il DFF, le disposizioni necessarie per l'applicazione degli articoli 81–88.

<sup>2</sup> Il DFAE può, d'intesa con il DFF, emanare disposizioni derogatorie per il personale soggetto all'obbligo di trasferimento e per il personale impiegato all'estero nei seguenti settori:

- a. articoli 15–17: colloquio con il collaboratore e valutazione del personale;
- b. articolo 38: stipendio in caso di occupazione a tempo parziale;
- c. articolo 39: evoluzione dello stipendio;
- d. articolo 43: indennità di residenza;
- e. articolo 44: compensazione del rincaro;
- f. articolo 46: indennità di funzione;
- g. articolo 47: premi per prestazioni;
- h. articolo 52: valutazione della funzione;
- i. articolo 53: organi di valutazione;
- j. articolo 63: prestazioni in caso di infortunio professionale;
- k. articolo 64: tempo di lavoro;
- l. articolo 65: lavoro aggiuntivo e lavoro straordinario;
- m. articolo 66: giorni di libero;
- n. articolo 67: vacanze;
- o. articolo 68: congedi;
- p. articolo 78 capoverso 3 lettera b: versamento d'indennità al personale della DSC;
- q. articolo 79 capoverso 2: indennità al personale della DSC per cessazione del rapporto di lavoro intervenuta di comune accordo;
- r.<sup>43</sup> articolo 52a: inquadramento di una funzione in una classe inferiore di stipendio.

<sup>42</sup> RS 220

<sup>43</sup> Introdotta dal n. I dell'O del 22 dic. 2004 (RU 2005 3).

<sup>3</sup> Nel determinare le retribuzioni e altre misure a favore del personale secondo gli articoli 63 e 81–88 si tiene conto della situazione peculiare del personale distaccato. Il DFAE, d'intesa con il DFF, stabilisce nelle disposizioni d'esecuzione in quale misura considerare altre persone di accompagnamento oltre ai membri della famiglia e disciplina i particolari.

**Art. 115** Dipartimento federale della difesa, della protezione della popolazione e dello sport (DDPS)  
(art. 37 LPers)

Il DDPS può, d'intesa con il DFF, emanare disposizioni derogatorie applicabili al personale militare nei settori seguenti:

- a. articolo 4: sviluppo del personale e formazione;
- b. articolo 5: promovimento dei quadri e sviluppo delle capacità gestionali;
- c. articolo 24: luogo di lavoro, mobilità e impiego all'estero;
- d. articolo 37: stipendio iniziale;
- e. articolo 48: indennità speciali;
- f. articolo 64: tempo di lavoro;
- g. articolo 65: lavoro aggiuntivo e lavoro straordinario;
- h. articolo 67: vacanze;
- i. articolo 72: spese;
- j. articolo 102: responsabilità penale.

**Art. 116** Dipartimento federale delle finanze (DFF)  
(art. 37 LPers)

<sup>1</sup> Il DFF, dopo aver sentito gli altri Dipartimenti e la Cancelleria federale, emana le disposizioni necessarie all'applicazione unitaria della presente ordinanza.

<sup>2</sup> Esso può, d'intesa con il DFI, emanare disposizioni derogatorie:

- a. per il personale degli uffici doganali e del Corpo delle guardie di confine nei settori seguenti:
  1. articolo 5: promovimento dei quadri e sviluppo delle capacità gestionali;
  2. articolo 24: luogo di lavoro e mobilità;
  3. articolo 64: tempo di lavoro;
  4. articolo 65: lavoro aggiuntivo e lavoro straordinario;
  5. articolo 69: porto d'armi;
  6. articolo 72: spese;
  7. articolo 102: responsabilità penale;
- b. per gli ispettori fiscali dell'Amministrazione federale delle contribuzioni nei settori seguenti:
  1. articolo 24: luogo di lavoro e mobilità;

2. articolo 64: tempo di lavoro;
3. articolo 65: lavoro aggiuntivo e lavoro straordinario;
4. articolo 72: spese.

## Capitolo 11: Disposizioni finali<sup>44</sup>

**Art. 116<sup>a</sup>**<sup>45</sup> Disposizione transitoria per gli impiegati nati prima del 1° giugno 1948 in caso di inquadramento in una classe superiore di stipendio  
(art. 15 LPers)

<sup>1</sup> A un impiegato nato prima del 1° giugno 1948 è versata un'indennità speciale al posto dell'inquadramento in una classe superiore di stipendio se egli:

- a. esercita una funzione inquadrata almeno nella classe di stipendio 31 e questa funzione viene inquadrata in una classe di stipendio superiore;
- b. assume una funzione inquadrata nelle classi di stipendio 31–38.

<sup>2</sup> L'indennità speciale non deve superare la differenza tra l'ammontare massimo del livello di valutazione A della funzione precedente e l'ammontare massimo del livello di valutazione A della nuova funzione. All'evoluzione dell'indennità si applica per analogia l'articolo 39.

**Art. 116<sup>b</sup>**<sup>46</sup> Disposizioni transitorie relative alle prestazioni versate nel caso di disdette di rapporti di lavoro di impiegati secondo l'articolo 26 capoverso 1

<sup>1</sup> L'indennità di partenza per le persone impiegate al 1° gennaio 2005 in una funzione secondo l'articolo 26 capoverso 1 ma il cui contratto di lavoro è disdetto in base all'articolo 26 capoverso 1 prima del 1° gennaio 2008, corrisponde almeno a uno e al massimo a due stipendi annui se la persona è stata impiegata per un periodo inferiore ai dieci anni in una funzione secondo l'articolo 26 capoverso 1. Corrisponde almeno a due e al massimo a tre stipendi annui se la persona è stata impiegata per almeno dieci anni in detta funzione.

<sup>2</sup> Le persone di età superiore ai 58 anni che al 1° gennaio 2005 sono impiegate in una funzione secondo l'articolo 26 capoverso 1 ma il cui contratto di lavoro è disdetto in base all'articolo 26 capoverso 1 hanno diritto a una rendita di PUBBLICA al posto di un'indennità di partenza se al momento della disdetta sono impiegate da almeno dieci anni in un'unità amministrativa secondo l'articolo 1. Il calcolo delle prestazioni è basato sulla durata assicurativa che l'impiegato avrebbe realizzato al compimento del sessantacinquesimo anno di età. I dipartimenti rimborsano a PUBBLICA la parte non finanziata delle prestazioni al momento dello scioglimento del rapporto di lavoro. La rendita transitoria non è finanziata dal datore di lavoro.

<sup>44</sup> Originario avanti art 117. Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 22 dic. 2004 (RU 2005 3).

<sup>45</sup> Introdotto dal n. I dell'O del 22 dic. 2004 (RU 2005 3).

<sup>46</sup> Introdotto dal n. I dell'O del 22 dic. 2004 (RU 2005 3).

<sup>3</sup> Le indennità secondo il capoverso 1 devono essere approvate dalla Delegazione delle finanze delle Camere federali. Essa è informata in merito ai costi secondo il capoverso 2.

**Art. 117**      Entrata in vigore

La presente ordinanza entra in vigore il 1° gennaio 2002.

