

# Legge sul personale federale (LPers)

172.220.1

del 24 marzo 2000 (Stato 1° gennaio 2017)

---

*L'Assemblea federale della Confederazione Svizzera,*  
visto l'articolo 173 capoverso 2 della Costituzione federale<sup>1</sup>,  
visto il messaggio del Consiglio federale del 14 dicembre 1998<sup>2</sup>,  
*decreta:*

## Sezione 1: Disposizioni generali

### Art. 1 Oggetto

La presente legge disciplina il rapporto di lavoro tra la Confederazione e il suo personale.

### Art. 2 Campo d'applicazione

<sup>1</sup> La presente legge si applica al personale:<sup>3</sup>

- a. dell'amministrazione federale ai sensi dell'articolo 2 capoversi 1 e 2 della legge del 21 marzo 1997<sup>4</sup> sull'organizzazione del Governo e dell'Amministrazione (LOGA);
- b.<sup>5</sup> dei Servizi del Parlamento secondo la legge del 13 dicembre 2002<sup>6</sup> sul Parlamento;
- c.<sup>7</sup> ...
- d. delle Ferrovie federali svizzere secondo la legge federale del 20 marzo 1998<sup>8</sup> sulle Ferrovie federali svizzere;
- e. delle unità organizzative decentralizzate di cui all'articolo 2 capoverso 3 LOGA, sempre che le disposizioni delle leggi speciali non prevedano altrimenti;

RU **2001** 894

<sup>1</sup> RS **101**

<sup>2</sup> FF **1999** 1343

<sup>3</sup> Nuovo testo giusta il n. I della L del 14 dic. 2012, in vigore dal 1° lug. 2013 (RU **2013** 1493; FF **2011** 5959).

<sup>4</sup> RS **172.010**

<sup>5</sup> Nuovo testo giusta il n. I della L del 14 dic. 2012, in vigore dal 1° lug. 2013 (RU **2013** 1493; FF **2011** 5959).

<sup>6</sup> RS **171.10**

<sup>7</sup> Abrogata dal n. II 1 dell'all. alla L del 17 dic. 2010 sull'organizzazione della Posta, con effetto dal 1° ott. 2012 (RU **2012** 5043; FF **2009** 4573).

<sup>8</sup> RS **742.31**

- f.<sup>9</sup> del Tribunale amministrativo federale, del Tribunale penale federale e del Tribunale federale dei brevetti, in quanto la legge del 17 giugno 2005<sup>10</sup> sul Tribunale amministrativo federale, la legge del 19 marzo 2010<sup>11</sup> sull'organizzazione delle autorità penali e la legge del 20 marzo 2009<sup>12</sup> sul Tribunale federale dei brevetti non prevedano altrimenti;
- g.<sup>13</sup> del Tribunale federale secondo la legge del 17 giugno 2005<sup>14</sup> sul Tribunale federale;
- h.<sup>15</sup> della segreteria dell'autorità di vigilanza sul Ministero pubblico della Confederazione;
- i.<sup>16</sup> del Ministero pubblico della Confederazione secondo l'articolo 22 capoverso 2 della legge del 19 marzo 2010<sup>17</sup> sull'organizzazione delle autorità penali.
- <sup>2</sup> La presente legge non si applica:<sup>18</sup>
- a. alle persone elette dall'Assemblea federale secondo l'articolo 168 della Costituzione federale;
  - b.<sup>19</sup> agli apprendisti che sottostanno alla legge del 13 dicembre 2002<sup>20</sup> sulla formazione professionale;
  - c.<sup>21</sup> al personale reclutato e impiegato all'estero;
  - d.<sup>22</sup> al personale delle organizzazioni e delle persone di diritto pubblico o privato che non fanno parte dell'Amministrazione federale alle quali sono affidati compiti amministrativi, eccettuate le Ferrovie federali svizzere.

<sup>9</sup> Nuovo testo giusta il n. II 4 dell'all. alla L del 19 mar. 2010 sull'organizzazione delle autorità penali, in vigore dal 1° gen. 2011 (RU **2010** 3267; FF **2008** 7093).

<sup>10</sup> RS **173.32**

<sup>11</sup> RS **173.71**

<sup>12</sup> RS **173.41**

<sup>13</sup> Nuovo testo giusta il n. I della L del 14 dic. 2012, in vigore dal 1° lug. 2013 (RU **2013** 1493; FF **2011** 5959).

<sup>14</sup> RS **173.110**

<sup>15</sup> Introdotta dal n. II 4 dell'all. alla L del 19 mar. 2010 sull'organizzazione delle autorità penali, in vigore dal 1° gen. 2011 (RU **2010** 3267; FF **2008** 7093).

<sup>16</sup> Introdotta dal n. I della L del 14 dic. 2012, in vigore dal 1° lug. 2013 (RU **2013** 1493; FF **2011** 5959).

<sup>17</sup> RS **173.71**

<sup>18</sup> Nuovo testo giusta il n. I della L del 14 dic. 2012, in vigore dal 1° lug. 2013 (RU **2013** 1493; FF **2011** 5959).

<sup>19</sup> Nuovo testo giusta il n. I della L del 14 dic. 2012, in vigore dal 1° lug. 2013 (RU **2013** 1493; FF **2011** 5959).

<sup>20</sup> RS **412.10**

<sup>21</sup> Nuovo testo giusta il n. I della L del 14 dic. 2012, in vigore dal 1° lug. 2013 (RU **2013** 1493; FF **2011** 5959).

<sup>22</sup> Nuovo testo giusta il n. I della L del 14 dic. 2012, in vigore dal 1° lug. 2013 (RU **2013** 1493; FF **2011** 5959).

**Art. 3** Datori di lavoro

<sup>1</sup> Datori di lavoro ai sensi della presente legge sono:

- a. il Consiglio federale quale organo direttivo supremo dell'amministrazione federale;
- b. l'Assemblea federale per i Servizi del Parlamento;
- c.<sup>23</sup> ...
- d. le Ferrovie federali svizzere;
- e. il Tribunale federale;
- f.<sup>24</sup> il Ministero pubblico della Confederazione;
- g.<sup>25</sup> l'autorità di vigilanza sul Ministero pubblico della Confederazione.

<sup>2</sup> I dipartimenti, la Cancelleria federale, i gruppi e uffici, nonché le unità amministrative decentralizzate sono considerati datori di lavoro, per quanto il Consiglio federale deleghi loro le corrispondenti competenze.<sup>26</sup>

<sup>3</sup> Il Tribunale amministrativo federale, il Tribunale penale federale e il Tribunale federale dei brevetti sono considerati datori di lavoro, per quanto le pertinenti leggi o il Consiglio federale deleghino loro le corrispondenti competenze.<sup>27</sup>

**Art. 4** Politica del personale

<sup>1</sup> Le disposizioni d'esecuzione (art. 37 e 38), i contratti di lavoro (art. 8) nonché le misure e le decisioni sono concepiti in modo da contribuire alla competitività della Confederazione sul mercato del lavoro e al raggiungimento degli obiettivi di cui ai capoversi 2 e 3.

<sup>2</sup> I datori di lavoro impiegano il loro personale in modo adeguato, economico e socialmente responsabile; prendono le misure adeguate per garantire:<sup>28</sup>

- a. l'assunzione e la permanenza del personale adeguato;
- b.<sup>29</sup> lo sviluppo personale e professionale, la formazione e la formazione continua, la motivazione e la polivalenza del personale;

<sup>23</sup> Abrogata dal n. II 1 dell'all. alla L del 17 dic. 2010 sull'organizzazione della Posta, con effetto dal 1° ott. 2012 (RU 2012 5043; FF 2009 4573).

<sup>24</sup> Introdotta dal n. II 4 dell'all. alla L del 19 mar. 2010 sull'organizzazione delle autorità penali, in vigore dal 1° gen. 2011 (RU 2010 3267; FF 2008 7093).

<sup>25</sup> Introdotta dal n. II 4 dell'all. alla L del 19 mar. 2010 sull'organizzazione delle autorità penali, in vigore dal 1° gen. 2011 (RU 2010 3267; FF 2008 7093).

<sup>26</sup> Nuovo testo giusta il n. 12 dell'all. alla L del 17 giu. 2005 sul Tribunale amministrativo federale, in vigore dal 1° gen. 2007 (RU 2006 2197; FF 2001 3764).

<sup>27</sup> Introdotta dal n. 5 dell'all. alla LF del 4 ott. 2002 sul Tribunale penale federale (RU 2003 2133; FF 2001 3764). Nuovo testo giusta il n. 1 dell'all. alla L del 20 mar. 2009 sul Tribunale federale dei brevetti, in vigore dal 1° mar. 2010 (RU 2010 513; FF 2008 349).

<sup>28</sup> Nuovo testo giusta il n. I della L del 14 dic. 2012, in vigore dal 1° lug. 2013 (RU 2013 1493; FF 2011 5959).

<sup>29</sup> Nuovo testo giusta il n. 4 dell'all. alla LF del 20 giu. 2014 sulla formazione continua, in vigore dal 1° gen. 2017 (RU 2016 689; FF 2013 3085).

- c. il promovimento dei quadri e lo sviluppo delle capacità gestionali;
- d. le stesse opportunità alle donne e agli uomini e la loro parità di trattamento;
- e.<sup>30</sup> la rappresentanza delle comunità linguistiche in seno al personale, in proporzione alla loro quota nella popolazione residente;
- e<sup>bis</sup>.<sup>31</sup> il promovimento delle conoscenze delle lingue ufficiali necessarie all'esercizio della funzione, in particolare il promovimento, per i quadri superiori, delle conoscenze attive di una seconda lingua ufficiale e passive di una terza lingua ufficiale;
- f. le stesse opportunità ai disabili, il loro impiego e integrazione;
- g. la protezione della personalità e della salute, nonché la sicurezza del personale sul posto di lavoro;
- h. il promovimento di un atteggiamento rispettoso dell'ambiente sul posto di lavoro;
- i. la creazione di condizioni di lavoro che consentano al personale di adempiere le proprie responsabilità familiari e i propri impegni sociali;
- j. la creazione di posti di tirocinio e di formazione;
- k. un'informazione esaustiva del personale.

<sup>3</sup> Provvedono ad evitare l'arbitrarietà nei rapporti di lavoro e introducono un sistema di valutazione fondato su colloqui con il collaboratore; tale sistema costituisce la base di una retribuzione corrispondente alla prestazione e di uno sviluppo degli impiegati orientato verso obiettivi.

## **Art. 5** Coordinamento e controllo della gestione

<sup>1</sup> Il Consiglio federale coordina e dirige l'attuazione della politica del personale. Verifica periodicamente il conseguimento degli obiettivi della presente legge; rende conto alle Camere federali di tali verifiche e propone loro tempestivamente le misure necessarie. Stabilisce d'intesa con le commissioni parlamentari di vigilanza la forma e il contenuto di tali rapporti.

<sup>2</sup> Provvede affinché i datori di lavoro adoperino un adeguato sistema di controllo della gestione.

<sup>3</sup> e <sup>4</sup> ...<sup>32</sup>

## **Art. 6** Diritto applicabile

<sup>1</sup> Il personale ha i diritti e gli obblighi sanciti dalla Costituzione federale e dalla legislazione.

<sup>30</sup> Nuovo testo giusta il n. I della L del 14 dic. 2012, in vigore dal 1° lug. 2013

(RU **2013** 1493; FF **2011** 5959).

<sup>31</sup> Introdotta dal n. I della L del 14 dic. 2012, in vigore dal 1° lug. 2013 (RU **2013** 1493; FF **2011** 5959).

<sup>32</sup> Abrogati dal n. I della L del 14 dic. 2012, con effetto dal 1° lug. 2013 (RU **2013** 1493; FF **2011** 5959).

<sup>2</sup> Sempre che la presente legge e altre leggi federali non prevedano disposizioni derogatorie, al rapporto di lavoro sono applicabili per analogia le pertinenti disposizioni del Codice delle obbligazioni<sup>33</sup> (CO).<sup>34</sup>

<sup>3</sup> Entro i limiti delle disposizioni di cui al capoverso 2, il rapporto di lavoro è regolato in dettaglio dalle disposizioni d'esecuzione (art. 37), in particolare dal contratto collettivo di lavoro (art. 38) e dal contratto di lavoro (art. 8).

<sup>4</sup> Qualora le disposizioni d'esecuzione rispettivamente il contratto collettivo di lavoro e il contratto di lavoro divergano, sono applicabili le disposizioni più favorevoli all'impiegato.

<sup>5</sup> In casi motivati il Consiglio federale può subordinare talune categorie di personale al CO, segnatamente il personale ausiliario e i praticanti. Può emanare prescrizioni minime per tali rapporti di lavoro.<sup>35</sup>

<sup>6</sup> In singoli casi motivati i datori di lavoro possono subordinare loro impiegati al CO.

<sup>7</sup> In caso di controversie connesse con il rapporto di lavoro del personale subordinato al CO, la competenza spetta ai tribunali civili.

**Art. 6a<sup>36</sup>** Rimunerazione e altre condizioni contrattuali convenute con i quadri di grado più elevato e con i membri degli organi dirigenti di aziende e di stabilimenti della Confederazione

<sup>1</sup> Il Consiglio federale emana principi relativi:

- a. allo stipendio (prestazioni accessorie comprese) dei quadri di grado più elevato e del personale retribuito con importi analoghi:
  - 1.<sup>37</sup> delle Ferrovie federali svizzere (FFS),
  2. di altre aziende e di altri stabilimenti della Confederazione soggetti alla presente legge in qualità di unità amministrative decentralizzate;
- b. all'onorario (prestazioni accessorie comprese) dei membri del consiglio d'amministrazione o di un analogo organo di direzione superiore delle aziende e degli stabilimenti di cui alla lettera a;
- c.<sup>38</sup> all'equa rappresentanza delle comunità linguistiche in seno al consiglio d'amministrazione o in un analogo organo di direzione superiore delle aziende e degli stabilimenti di cui alla lettera a.

<sup>33</sup> RS 220

<sup>34</sup> Correzione della CdR del 18 mar. 2015, pubblicata il 9 apr. 2015 (RU 2015 1021).

<sup>35</sup> Nuovo testo giusta il n. I della L del 14 dic. 2012, in vigore dal 1° lug. 2013 (RU 2013 1493; FF 2011 5959).

<sup>36</sup> Introdotto dal n. I 2 della LF del 20 giu. 2003 sulla remunerazione e su altre condizioni contrattuali convenute con i quadri di grado più elevato e i membri degli organi dirigenti di aziende e di stabilimenti della Confederazione, in vigore dal 1° feb. 2004 (RU 2004 297; FF 2002 6688 6705).

<sup>37</sup> Nuovo testo giusta il n. II 1 dell'all. alla L del 17 dic. 2010 sull'organizzazione della Posta, in vigore dal 1° ott. 2012 (RU 2012 5043; FF 2009 4573).

<sup>38</sup> Introdotta dal n. I della L del 14 dic. 2012, in vigore dal 1° lug. 2013 (RU 2013 1493; FF 2011 5959).

<sup>2</sup> Il Consiglio federale emana principi relativi ad altre condizioni contrattuali convenute con le persone di cui al capoverso 1, in particolare per quanto concerne la previdenza professionale e le indennità di partenza.

<sup>3</sup> Il Consiglio federale emana altresì principi relativi alle occupazioni accessorie esercitate dalle persone di cui al capoverso 1 lettera a. Le occupazioni accessorie retribuite che compromettono le prestazioni nell'ambito del rapporto di lavoro con l'azienda o lo stabilimento oppure che rischiano di generare un conflitto con gli interessi dell'azienda o dello stabilimento richiedono il consenso del Consiglio federale. Esso disciplina l'obbligo di versare gli introiti provenienti da queste attività.

<sup>4</sup> La somma globale degli stipendi e degli onorari (prestazioni accessorie comprese) delle persone di cui al capoverso 1 e le altre condizioni contrattuali convenute con queste persone sono accessibili al pubblico. Lo stipendio o l'onorario (prestazioni accessorie comprese) del presidente della direzione e del consiglio d'amministrazione o di un analogo organo di direzione superiore è reso noto singolarmente.

<sup>5</sup> I principi di cui ai capoversi 1–4 si applicano anche alle aziende con sede in Svizzera e in cui la maggioranza del capitale e dei voti è detenuta da un'azienda o da uno stabilimento soggetto alla presente legge.

<sup>6</sup> Il Consiglio federale provvede affinché i principi di cui ai capoversi 1–5 siano applicati per analogia a tutte le imprese con sede in Svizzera disciplinate dal diritto privato e in cui la maggioranza del capitale e dei voti è detenuta dalla Confederazione. Sono eccettuate le società le cui azioni sono quotate in borsa. A tali società sono applicabili gli articoli 663b<sup>bis</sup> e 663c capoverso 3 CO<sup>39,40</sup>

#### **Art. 7**                    Messa a concorso

I posti vacanti sono messi a pubblico concorso. Le disposizioni d'esecuzione disciplinano le eccezioni.

## **Sezione 2: Formazione, fine e risoluzione del rapporto di lavoro**

#### **Art. 8**                    Formazione e condizioni di assunzione

<sup>1</sup> Il rapporto di lavoro nasce dalla conclusione di un contratto di lavoro di diritto pubblico in forma scritta.<sup>41</sup>

<sup>2</sup> Le disposizioni d'esecuzione disciplinano la durata del periodo di prova. Per funzioni speciali possono prevedere un periodo di prova della durata massima di sei mesi.<sup>42</sup>

<sup>39</sup> RS 220

<sup>40</sup> Nuovo testo giusta il n. II della LF del 7 ott. 2005, in vigore dal 1° gen. 2007 (RU 2006 2629; FF 2004 3995).

<sup>41</sup> Nuovo testo giusta il n. I della L del 14 dic. 2012, in vigore dal 1° lug. 2013 (RU 2013 1493; FF 2011 5959).

<sup>42</sup> Nuovo testo giusta il n. I della L del 14 dic. 2012, in vigore dal 1° lug. 2013 (RU 2013 1493; FF 2011 5959).

<sup>3</sup> Se necessario per l'adempimento di compiti di sovranità nazionale, il Consiglio federale disciplina mediante ordinanza:

- a. quali rapporti di lavoro sono accessibili solo a persone con la cittadinanza svizzera;
- b. quali rapporti di lavoro sono accessibili solo a persone che posseggono esclusivamente la cittadinanza svizzera.

**Art. 9<sup>43</sup>** Durata

<sup>1</sup> Un rapporto di lavoro di durata determinata è concluso per tre anni al massimo; oltre i tre anni è considerato di durata indeterminata. I contratti di durata determinata che si succedono senza interruzione sono considerati di durata indeterminata dopo tre anni.

<sup>2</sup> Il Consiglio federale può prevedere eccezioni per determinate categorie professionali.

**Art. 10<sup>44</sup>** Fine del rapporto di lavoro

<sup>1</sup> Il rapporto di lavoro di durata indeterminata cessa senza disdetta al raggiungimento del limite d'età di cui all'articolo 21 della legge federale del 20 dicembre 1946<sup>45</sup> sull'assicurazione per la vecchiaia e per i superstiti (LAVS).

<sup>2</sup> Le disposizioni d'esecuzione possono:

- a. fissare un'età di pensionamento inferiore al limite d'età di cui all'articolo 21 LAVS per determinate categorie di personale;
- b. prevedere l'impiego oltre l'età ordinaria di pensionamento.

<sup>3</sup> Il datore di lavoro può disdire in via ordinaria il rapporto di lavoro di durata indeterminata per motivi oggettivi sufficienti, in particolare in seguito:

- a. alla violazione di importanti obblighi legali o contrattuali;
- b. a mancanze nelle prestazioni o nel comportamento;
- c. a incapacità, inattitudine o mancanza di disponibilità nell'effettuare il lavoro convenuto nel contratto di lavoro;
- d. alla mancanza di disponibilità a eseguire un altro lavoro ragionevolmente esigibile;
- e. a gravi motivi di ordine economico o aziendale, sempre che il datore di lavoro non possa offrire all'impiegato un altro lavoro ragionevolmente esigibile;

<sup>43</sup> Nuovo testo giusta il n. I della L del 14 dic. 2012, in vigore dal 1° lug. 2013 (RU 2013 1493; FF 2011 5959).

<sup>44</sup> Nuovo testo giusta il n. I della L del 14 dic. 2012, in vigore dal 1° lug. 2013 (RU 2013 1493; FF 2011 5959).

<sup>45</sup> RS 831.10

- f. al venir meno di una delle condizioni di assunzione stabilite nella legge o nel contratto di lavoro.

<sup>4</sup> Le parti possono disdire immediatamente i rapporti di lavoro di durata determinata e indeterminata per motivi gravi.

**Art. 11**<sup>46</sup>

**Art. 12**<sup>47</sup> Termine di disdetta

<sup>1</sup> Il termine di disdetta ordinario del rapporto di lavoro dopo il periodo di prova è al massimo di sei mesi.

<sup>2</sup> Le disposizioni d'esecuzione disciplinano i termini di disdetta.

**Art. 13**<sup>48</sup> Prescrizioni formali

La proroga, la limitazione nel tempo e la fine del rapporto di lavoro, nonché ogni modifica del contratto di lavoro, richiedono per la loro validità la forma scritta.

**Art. 14**<sup>49</sup> Persone nominate per la durata della funzione

<sup>1</sup> Le persone nominate per la durata della funzione sottostanno alle disposizioni della legge speciale e alle sue disposizioni d'esecuzione.

<sup>2</sup> In mancanza di disposizioni stabilite nella legge speciale si applicano le disposizioni della presente legge, fatte salve le seguenti deroghe:

- a. il rapporto di lavoro si fonda su una decisione sottoposta al consenso della persona nominata;
- b. le disposizioni della presente legge e del CO<sup>50</sup> concernenti la disdetta ordinaria non sono applicabili;
- c. l'autorità di nomina può rinunciare a riconfermare la nomina qualora motivi oggettivi sufficienti lo giustifichino; se al più tardi sei mesi prima della fine della durata della funzione l'autorità di nomina non ha preso una decisione di non riconferma, la persona interessata è considerata riconfermata nella sua funzione; nella procedura di ricorso si applicano gli articoli 34b capoversi 1 lettera a e 2, nonché 34c capoversi 1 lettere a, b, d e 2;

<sup>46</sup> Abrogato dal n. I della L del 14 dic. 2012, con effetto dal 1° lug. 2013 (RU **2013** 1493; FF **2011** 5959).

<sup>47</sup> Nuovo testo giusta il n. I della L del 14 dic. 2012, in vigore dal 1° lug. 2013 (RU **2013** 1493; FF **2011** 5959).

<sup>48</sup> Nuovo testo giusta il n. I della L del 14 dic. 2012, in vigore dal 1° lug. 2013 (RU **2013** 1493; FF **2011** 5959).

<sup>49</sup> Nuovo testo giusta il n. I della L del 14 dic. 2012, in vigore dal 1° lug. 2013 (RU **2013** 1493; FF **2011** 5959).

<sup>50</sup> RS **220**

- d. la persona nominata può chiedere la risoluzione del rapporto di lavoro per la fine di un mese, osservando un termine di preavviso di tre mesi.

<sup>3</sup> Il rapporto di lavoro può essere disdetto immediatamente per motivi gravi.

### **Sezione 3: Diritti e obblighi risultanti dal rapporto di lavoro**

#### **Art. 15**           Stipendio

<sup>1</sup> Il datore di lavoro versa uno stipendio all'impiegato. Lo stipendio dipende dalla funzione, dall'esperienza e dalla prestazione.

<sup>2</sup> Il Consiglio federale definisce gli stipendi minimi.

<sup>3</sup> Le disposizioni d'esecuzione stabiliscono i principi che presiedono alla determinazione degli stipendi.

<sup>4</sup> Possono prevedere il versamento di supplementi allo stipendio per adeguarlo in particolare alla situazione regionale del mercato del lavoro, all'infrastruttura locale o ai bisogni specifici del settore.<sup>51</sup>

<sup>5</sup> Possono adattare al potere d'acquisto singole componenti dello stipendio del personale impiegato all'estero.

<sup>6</sup> Gli importi degli stipendi massimi (prestazioni accessorie comprese) delle funzioni quadro superiori dell'amministrazione federale e le altre condizioni contrattuali convenute con i loro titolari sono accessibili al pubblico.<sup>52</sup>

#### **Art. 16**           Compensazione del rincaro

<sup>1</sup> Il datore di lavoro versa sullo stipendio o su alcune sue componenti come pure su altre prestazioni un'indennità per compensare adeguatamente il rincaro. A tal fine tiene conto della sua situazione economica e finanziaria e della situazione sul mercato del lavoro.

<sup>2</sup> Le disposizioni d'esecuzione disciplinano i principi.

<sup>3</sup> Laddove il rapporto di lavoro è disciplinato da un contratto collettivo di lavoro (art. 38), quest'ultimo contiene disposizioni sulla compensazione del rincaro. Se le parti non possono accordarsi sull'entità del rincaro, esso è fissato da un tribunale arbitrale (art. 38 cpv. 3).

<sup>51</sup> Nuovo testo giusta il n. I della L del 14 dic. 2012, in vigore dal 1° lug. 2013 (RU **2013** 1493; FF **2011** 5959).

<sup>52</sup> Introdotto dal n. I 2 della LF del 20 giu. 2003 sulla remunerazione e su altre condizioni contrattuali convenute con i quadri di grado più elevato e i membri degli organi dirigenti di aziende e di stabilimenti della Confederazione, in vigore dal 1° feb. 2004 (RU **2004** 297; FF **2002** 6688 6705).

**Art. 17<sup>53</sup>** Durata massima della settimana lavorativa

Le disposizioni della legge del 13 marzo 1964<sup>54</sup> sul lavoro si applicano per analogia alla durata massima della settimana lavorativa. È fatta salva la legge dell'8 ottobre 1971<sup>55</sup> sulla durata del lavoro.

**Art. 17a<sup>56</sup>** Tempo di lavoro, vacanze e congedi

<sup>1</sup> Le disposizioni d'esecuzione disciplinano la durata del tempo di lavoro nonché le vacanze e i congedi; stabiliscono inoltre l'entità e la compensazione del lavoro aggiuntivo e delle ore supplementari.

<sup>2</sup> Il lavoro aggiuntivo e le ore supplementari sono remunerati soltanto se sono stati ordinati o successivamente riconosciuti come tali.

<sup>3</sup> I giorni di vacanza si prescrivono in cinque anni conformemente all'articolo 128 numero 3 CO<sup>57</sup>.

<sup>4</sup> Il Consiglio federale stabilisce il numero minimo dei giorni di vacanza e la durata minima del congedo parentale in caso di nascita e adozione.

**Art. 18** Altre prestazioni del datore di lavoro

<sup>1</sup> Le disposizioni d'esecuzione definiscono gli apparecchi, gli indumenti da lavoro e il materiale di cui deve essere dotato il personale e che sono necessari per l'adempimento dei compiti.

<sup>2</sup> Disciplinano inoltre i rimborsi all'impiegato delle spese e le indennità per gli inconvenienti connessi al lavoro.

**Art. 19<sup>58</sup>** Misure in caso di risoluzione del rapporto di lavoro

<sup>1</sup> Prima di recedere dal rapporto di lavoro senza colpa dell'impiegato, il datore di lavoro si avvale di tutte le possibilità ragionevolmente esigibili per continuare a impiegarlo.

<sup>2</sup> Se recede dal rapporto di lavoro senza colpa dell'impiegato, il datore di lavoro lo sostiene nella sua transizione professionale.

<sup>3</sup> Il datore di lavoro versa un'indennità all'impiegato se:

- a. quest'ultimo esercita una professione per la quale la domanda è scarsa o inesistente;

<sup>53</sup> Nuovo testo giusta il n. I della L del 14 dic. 2012, in vigore dal 1° lug. 2013 (RU 2013 1493; FF 2011 5959).

<sup>54</sup> RS 822.11

<sup>55</sup> RS 822.21

<sup>56</sup> Introdotto dal n. I della L del 14 dic. 2012, in vigore dal 1° lug. 2013 (RU 2013 1493; FF 2011 5959).

<sup>57</sup> RS 220

<sup>58</sup> Nuovo testo giusta il n. I della L del 14 dic. 2012, in vigore dal 1° lug. 2013 (RU 2013 1493; FF 2011 5959).

- b. il rapporto di lavoro dura da molto tempo o l'impiegato ha già raggiunto una certa età.

<sup>4</sup> Le disposizioni d'esecuzione possono prevedere il versamento di un'indennità ad altri impiegati o in caso di risoluzione del rapporto di lavoro di comune intesa.

<sup>5</sup> L'indennità ammonta almeno a uno stipendio mensile e al massimo a uno stipendio annuo.

<sup>6</sup> Le disposizioni d'esecuzione:

- a. stabiliscono i valori minimi e massimi per le indennità;
- b. disciplinano la riduzione, la soppressione o la restituzione dell'indennità nel caso in cui l'impiegato concluda un altro contratto di lavoro.

<sup>7</sup> Il datore di lavoro può versare l'indennità con un versamento unico o a rate.

#### **Art. 20** Tutela degli interessi del datore di lavoro

<sup>1</sup> Gli impiegati svolgono con diligenza il lavoro loro impartito e tutelano gli interessi della Confederazione, rispettivamente del loro datore di lavoro.

<sup>2</sup> Durante la durata del rapporto di lavoro l'impiegato non presta alcun lavoro a titolo oneroso a favore di terzi, sempre che in tal modo violi il suo dovere di fedeltà.

#### **Art. 21** Obblighi del personale

<sup>1</sup> Se necessario per l'adempimento dei compiti, le disposizioni d'esecuzione possono prevedere per il personale l'obbligo di:

- a.<sup>59</sup> risiedere in un determinato luogo o di accettare il trasferimento in un altro luogo di lavoro;
- b. abitare in un alloggio di servizio; le disposizioni d'esecuzione possono disciplinare il rapporto giuridico derogando alla legislazione sul diritto di locazione;
- c. utilizzare determinati apparecchi, indumenti da lavoro e dispositivi di sicurezza;
- c<sup>bis</sup>.<sup>60</sup> accettare l'assegnazione ad altre funzioni o a un altro settore d'attività, sempre che il personale sottostia a un obbligo di trasferimento secondo la lettera a;
- d.<sup>61</sup> partecipare a provvedimenti che mirano alla reintegrazione nel processo lavorativo dopo un'assenza dovuta a malattia o a infortunio.

<sup>59</sup> Nuovo testo giusta il n. I della L del 14 dic. 2012, in vigore dal 1° lug. 2013 (RU **2013** 1493; FF **2011** 5959).

<sup>60</sup> Introdotta dal n. I della L del 14 dic. 2012, in vigore dal 1° lug. 2013 (RU **2013** 1493; FF **2011** 5959).

<sup>61</sup> Introdotta dal n. I della L del 14 dic. 2012, in vigore dal 1° lug. 2013 (RU **2013** 1493; FF **2011** 5959).

<sup>2</sup> Le disposizioni d'esecuzione possono obbligare il personale a fornire al datore di lavoro tutto o parte del reddito ricavato da attività a favore di terzi, se queste ultime sono esercitate grazie al rapporto di lavoro.

<sup>3</sup> Al personale è proibito sollecitare, accettare o farsi promettere omaggi o altri vantaggi per sé o per terzi, se ciò avviene nell'ambito del rapporto di lavoro.

<sup>4</sup> Al personale è proibito l'esercizio di una funzione ufficiale per uno Stato estero nonché l'accettazione di titoli onorifici o ordini cavallereschi conferiti da autorità estere.

#### **Art. 22**            Segreto professionale, di affari e d'ufficio

<sup>1</sup> L'impiegato è tenuto al segreto professionale, al segreto d'affari e al segreto d'ufficio.

<sup>2</sup> Le disposizioni d'esecuzione definiscono il segreto d'ufficio a complemento della legislazione speciale.

#### **Art. 22a<sup>62</sup>**        Obbligo di denuncia, diritto di segnalazione e protezione

<sup>1</sup> Gli impiegati sono tenuti a denunciare alle autorità di perseguimento penale, ai loro superiori o al Controllo federale delle finanze (CDF) i crimini e i delitti perseguibili d'ufficio che constatano o sono loro segnalati nell'esercizio della loro funzione.

<sup>2</sup> Sono fatti salvi gli obblighi di denuncia previsti da altre leggi federali.

<sup>3</sup> L'obbligo di denuncia non si applica agli impiegati che secondo gli articoli 113 capoverso 1, 168 e 169 del Codice di procedura penale del 5 ottobre 2007<sup>63</sup> hanno la facoltà di non deporre o di non rispondere.

<sup>4</sup> Gli impiegati hanno il diritto di segnalare al CDF altre irregolarità constatate o loro segnalate nell'esercizio della loro funzione. Il CDF accerta i fatti e adotta i provvedimenti necessari.

<sup>5</sup> Chi in buona fede ha sporto denuncia, ha segnalato un'irregolarità o ha deposto in qualità di testimone non può per tale motivo essere penalizzato sul piano professionale.

#### **Art. 23**            Occupazioni accessorie

Le disposizioni d'esecuzione possono sottoporre ad autorizzazione l'esercizio di determinate attività e incarichi pubblici per quanto esso possa compromettere l'adempimento dei compiti.

#### **Art. 24**            Restrizioni dei diritti del personale

<sup>1</sup> Se la sicurezza dello Stato, la tutela degli interessi negli affari esteri o la garanzia dell'approvvigionamento del Paese in beni e servizi vitali lo esigono, il Consiglio

<sup>62</sup> Introdotta dal n. II 4 dell'all. alla L del 19 mar. 2010 sull'organizzazione delle autorità penali, in vigore dal 1° gen. 2011 (RU 2010 3267; FF 2008 7093).

<sup>63</sup> RS 312.0

federale può limitare o sopprimere il diritto di scioperare per determinate categorie di impiegati.

<sup>2</sup> Per le medesime ragioni può:

- a. limitare la libertà di domicilio e la libertà economica oltre le restrizioni previste dalla legge;
- b. imporre al personale obblighi che esulano dal contratto di lavoro.

**Art. 25<sup>64</sup>** Garanzia della corretta esecuzione dei compiti

<sup>1</sup> Il datore di lavoro prende le misure necessarie per garantire la corretta esecuzione dei compiti.

<sup>2</sup> Può ricorrere in particolare alle misure seguenti:

- a. misure di sostegno e di sviluppo;
- b. avvertimento, riduzione dello stipendio, multa o sospensione;
- c. modifica dei compiti, del tempo di lavoro o del luogo di lavoro.

<sup>3</sup> Se le misure riguardano il contratto di lavoro, il datore di lavoro le concorda per scritto con l'impiegato. In caso di disaccordo, si applica la procedura di cui agli articoli 34 e 36.

**Art. 26<sup>65</sup>**

### **Sezione 3a: Trattamento dei dati<sup>66</sup>**

**Art. 27** Principi<sup>67</sup>

<sup>1</sup> Il datore di lavoro tratta i dati personali necessari alla gestione del personale e dei salari.

<sup>2</sup> Le disposizioni d'esecuzione disciplinano nel quadro della legge federale del 19 giugno 1992<sup>68</sup> sulla protezione dei dati:

- a. le condizioni e le competenze per il trattamento di dati personali degni di particolare protezione relativi a misure sociali, nonché a procedimenti esecutivi, amministrativi e penali;

<sup>64</sup> Nuovo testo giusta il n. I della L del 14 dic. 2012, in vigore dal 1° lug. 2013 (RU **2013** 1493; FF **2011** 5959).

<sup>65</sup> Abrogato dal n. I della L del 14 dic. 2012, con effetto dal 1° lug. 2013 (RU **2013** 1493; FF **2011** 5959).

<sup>66</sup> Introdotto dal n. I 1 della LF del 17 giu. 2011, in vigore dal 1° gen. 2012 (RU **2011** 5583; FF **2010** 6213).

<sup>67</sup> Nuovo testo giusta il n. I 1 della LF del 17 giu. 2011, in vigore dal 1° gen. 2012 (RU **2011** 5583; FF **2010** 6213).

<sup>68</sup> RS **235.1**

- b. le condizioni e le competenze per il trattamento di dati personali degni di particolare protezione e profili della personalità ai sensi dell'articolo 3 lettere c e d della legge federale del 19 giugno 1992 sulla protezione dei dati, per quanto necessario per lo sviluppo del personale e previo accordo scritto della persona interessata;
- c. i termini di conservazione dei dati, l'organizzazione dei sistemi automatizzati nonché la sicurezza dei dati; possono prevedere l'accesso ai dati mediante procedure di richiamo.

<sup>3</sup> I servizi competenti possono trasmettere dati personali a terzi soltanto se vi è una corrispondente base legale oppure se la persona interessata vi acconsente per scritto.

**Art. 27a<sup>69</sup>** Sistema d'informazione concernente il personale

<sup>1</sup> Il Dipartimento federale delle finanze (DFF) gestisce per conto dell'Amministrazione federale un sistema d'informazione concernente il personale. Tale sistema serve all'adempimento dei compiti previsti dalla presente legge, in particolare:

- a. la gestione centralizzata dei dati personali degli impiegati dell'Amministrazione federale e la loro utilizzazione da parte delle unità amministrative;
- b. il trattamento dei dati concernenti il salario e l'esecuzione di valutazioni, simulazioni di budget e pianificazioni delle spese di personale;
- c. l'integrazione della gestione dei dati nel sistema di gestione finanziaria e di contabilità;
- d. la gestione dei dati utili al promovimento dei quadri e allo sviluppo delle capacità gestionali.

<sup>2</sup> I dati di cui al capoverso 1 lettera d sono gestiti con l'accordo dell'impiegato.

<sup>3</sup> Nel sistema d'informazione concernente il personale possono essere trattati i seguenti dati personali degni di particolare protezione:

- a. nazionalità;
- b. pensionamento per ragioni mediche;
- c. congedo parentale;
- d. riduzione della capacità al guadagno;
- e. livello di valutazione assegnato sulla base della valutazione delle prestazioni;
- f. competenze sociali e professionali;
- g. dati concernenti lo sviluppo del personale, in particolare il promovimento dei quadri, lo sviluppo delle capacità gestionali e la valutazione delle potenzialità;
- h. pignoramento del salario.

<sup>69</sup> Introdotta dal n. I 1 della LF del 17 giu. 2011, in vigore dal 1° gen. 2012 (RU 2011 5583; FF 2010 6213).

<sup>4</sup> Ciascuna unità amministrativa rileva i dati dei propri impiegati. È responsabile della protezione di tali dati.

<sup>5</sup> I servizi del personale, i centri di prestazione di servizi in materia di personale, i servizi finanziari e i servizi responsabili del supporto tecnico hanno accesso al sistema d'informazione concernente il personale per quanto sia necessario all'adempimento dei loro compiti.

<sup>6</sup> Il Consiglio federale emana disposizioni d'esecuzione concernenti:

- a. l'organizzazione e la gestione del sistema d'informazione concernente il personale;
- b. il trattamento dei dati, in particolare la raccolta, la conservazione, la comunicazione, l'archiviazione e la distruzione degli stessi;
- c. i diritti di trattamento dei dati;
- d. i cataloghi di dati;
- e. la sicurezza e la protezione dei dati;
- f. la comunicazione, mediante procedura di richiamo, di dati non degni di particolare protezione del sistema d'informazione concernente il personale a organizzazioni e persone esterne all'Amministrazione federale.

#### **Art. 27<sup>b70</sup>**      Dossier di candidatura

<sup>1</sup> I candidati a un impiego possono presentare il dossier di candidatura in forma cartacea o in forma elettronica.

<sup>2</sup> Il datore di lavoro può digitalizzare i dossier di candidatura presentati in forma cartacea.

<sup>3</sup> Il consenso esplicito dei candidati è necessario per:

- a. eseguire test della personalità;
- b. chiedere referenze;
- c. chiedere perizie grafologiche.

<sup>4</sup> Soltanto i servizi del personale, i centri di prestazione di servizi in materia di personale e le persone responsabili della scelta finale hanno accesso ai dossier di candidatura. Possono trattare tali dossier in un sistema d'informazione se questi sono protetti dall'accesso di terzi non autorizzati.

<sup>5</sup> Il datore di lavoro o l'unità amministrativa competente è responsabile della protezione dei dati e della sicurezza del sistema d'informazione; è fatta salva la responsabilità dei dipartimenti i cui centri di prestazione di servizi in materia di personale hanno accesso ai dossier di candidatura.

<sup>6</sup> Al termine della procedura di candidatura, i dati dei candidati assunti sono trasferiti nel sistema d'informazione concernente il personale di cui all'articolo 27a.

<sup>70</sup> Introdotta dal n. I 1 della LF del 17 giu. 2011, in vigore dal 1° gen. 2012 (RU 2011 5583; FF 2010 6213).

<sup>71</sup> I dossier di candidatura cartacei sono restituiti ai candidati non assunti. Eccezion fatta per la lettera di candidatura, gli altri dati sono distrutti entro tre mesi. Sono fatti salvi accordi particolari con i candidati. La durata di conservazione di un dossier può essere prorogata se ciò è necessario per il trattamento di un ricorso secondo l'articolo 13 capoverso 2 della legge federale del 24 marzo 1995<sup>71</sup> sulla parità dei sessi.

**Art. 27c<sup>72</sup>** Atti del personale

<sup>1</sup> Gli atti del personale possono contenere i seguenti dati personali degni di particolare protezione:

- a. i dati di cui all'articolo 27b;
- b. i certificati medici;
- c. le conclusioni tratte da constatazioni mediche del servizio medico;
- d. la durata delle assenze dovute a malattia o infortunio;
- e. le valutazioni delle prestazioni e le concertazioni degli obiettivi, nonché le decisioni basate su una valutazione;
- f. le competenze sociali e professionali;
- g. i risultati dei test della personalità e dei test di valutazione delle potenzialità;
- h. le cariche pubbliche e le occupazioni accessorie;
- i. gli atti procedurali e le decisioni concernenti inchieste disciplinari;
- j. le decisioni di pignoramento del salario;
- k. gli annunci all'AI e le notifiche di infortuni;
- l. le decisioni dell'Ufficio AI, dell'INSAI e dell'assicurazione militare;
- m. i dati di cui all'articolo 3 della legge federale del 24 marzo 2000<sup>73</sup> sul trattamento di dati personali in seno al Dipartimento federale degli affari esteri;
- n. l'appartenenza religiosa degli impiegati del Dipartimento federale degli affari esteri soggetti all'obbligo di trasferimento;
- o. le decisioni del servizio preposto al controllo di sicurezza relativo alle persone;
- p. gli estratti di sentenze giudiziarie per determinare il diritto agli assegni familiari;
- q. gli attestati di lavoro.

<sup>2</sup> Il datore di lavoro può digitalizzare i dossier di candidatura presentati in forma cartacea.

<sup>71</sup> RS 151.1

<sup>72</sup> Introdotta dal n. I 1 della LF del 17 giu. 2011, in vigore dal 1° gen. 2012 (RU 2011 5583; FF 2010 6213).

<sup>73</sup> RS 235.2

<sup>3</sup> Hanno accesso agli atti del personale soltanto i servizi del personale, i centri di prestazione di servizi in materia di personale e i superiori responsabili per quanto sia necessario all'adempimento dei loro compiti. Possono trattare tali atti in un sistema d'informazione se questi sono protetti dall'accesso di terzi non autorizzati.

<sup>4</sup> Il datore di lavoro o l'unità amministrativa competente è responsabile della protezione dei dati e della sicurezza del sistema d'informazione; è fatta salva la responsabilità dei dipartimenti i cui centri di prestazione di servizi in materia di personale hanno accesso agli atti del personale.

<sup>5</sup> Le valutazioni delle prestazioni e le decisioni prese sulla base di tali valutazioni possono essere conservate per dieci anni al massimo. Allo scadere del termine tali documenti sono distrutti.

<sup>6</sup> In via eccezionale, tali documenti possono essere conservati più a lungo se una controversia concernente il rapporto di lavoro lo giustifica. In tal caso i documenti sono distrutti al più tardi al termine del procedimento.

<sup>7</sup> Le disposizioni d'esecuzione disciplinano:

- a. l'organizzazione e la gestione del sistema d'informazione;
- b. i cataloghi di dati;
- c. le misure di protezione di natura tecnica e organizzativa volte a impedire il trattamento di dati personali da parte di terzi non autorizzati;
- d. la conservazione e la distruzione dei dati, eccezion fatta per le valutazioni delle prestazioni.

#### **Art. 27<sup>d74</sup>** Fascicoli della Consulenza sociale del personale

<sup>1</sup> La Consulenza sociale del personale dell'Amministrazione federale (CSPers) tratta in forma cartacea e in un sistema d'informazione i dati delle persone che le si rivolgono (clienti) e necessari per:

- a. consigliare e sostenere i clienti nell'ambito lavorativo, sociale, della salute e delle finanze;
- b. decidere in merito alle domande di prestazioni previste dall'ordinanza del 18 dicembre 2002<sup>75</sup> concernente il fondo di soccorso del personale federale;
- c. attribuire i fondi per l'integrazione professionale dei disabili nell'Amministrazione federale;
- d. la gestione dei casi.

<sup>2</sup> La CSPers può trattare i dati personali degni di particolare protezione e i profili della personalità dei clienti, necessari all'adempimento dei propri compiti e riguardanti:

<sup>74</sup> Introdotta dal n. I della L del 14 dic. 2012, in vigore dal 1° lug. 2013 (RU **2013** 1493; FF **2011** 5959).

<sup>75</sup> RS **172.222.023**

- a. la situazione privata;
- b. lo stato di salute;
- c. le prestazioni nell'ambito del rapporto di lavoro;
- d. le cause e il grado dell'invalidità.

<sup>3</sup> Gli impiegati della CSPers e i servizi responsabili del supporto tecnico hanno accesso al sistema d'informazione, per quanto sia necessario per l'adempimento dei loro compiti.

<sup>4</sup> La CSPers può rendere accessibili i dati personali e i profili della personalità di cui al capoverso 2 alle persone e ai servizi seguenti, se necessario per l'adempimento dei loro compiti:

- a. ai superiori diretti;
- b. ai servizi del personale;
- c. ai competenti servizi dell'AI, dell'INSAI e dell'assicurazione militare;
- d. al servizio medico dell'Amministrazione federale;
- e. all'Ufficio federale del personale nell'ambito dell'attribuzione dei fondi per l'integrazione professionale dei disabili;
- f. ai membri del consiglio del fondo di soccorso del personale federale.

<sup>5</sup> La CSPers è responsabile della protezione dei dati e della sicurezza del sistema d'informazione.

<sup>6</sup> Il Consiglio federale emana disposizioni d'esecuzione concernenti:

- a. l'organizzazione e la gestione del sistema d'informazione;
- b. il trattamento dei dati, in particolare la loro raccolta, conservazione, comunicazione, archiviazione e distruzione;
- c. le autorizzazioni per il trattamento dei dati;
- d. i cataloghi di dati.

## **Art. 27<sup>e76</sup>**

### **Art. 28**      Dati relativi alla salute

<sup>1</sup> Il servizio medico competente tratta i dati personali degni di particolare protezione riguardanti la salute e necessari per:

- a. valutare l'idoneità dei candidati al momento dell'assunzione;
- b. valutare l'idoneità degli impiegati nel corso della durata del rapporto di lavoro;

<sup>76</sup> Introdotta dal n. I della L del 14 dic. 2012 (RU **2013** 1493; FF **2011** 5959). Abrogata dal n. I dell'all. alla LF del 19 giu. 2015 (Ottimizzazione del Nuovo modello contabile), con effetto dal 1° gen. 2016 (RU **2015** 4009; FF **2014** 8061).

- c. valutare i rischi di invalidità e morbilità dei candidati al momento dell'assunzione per funzioni rilevanti per la sicurezza.<sup>77</sup>

<sup>1bis</sup> Può trattare questi dati in un sistema d'informazione.<sup>78</sup>

<sup>1ter</sup> Gli impiegati del servizio medico e i servizi responsabili del supporto tecnico hanno accesso al sistema d'informazione, per quanto sia necessario per l'adempimento dei loro compiti.<sup>79</sup>

<sup>1quater</sup> Il Consiglio federale emana disposizioni d'esecuzione concernenti:

- a. l'organizzazione e la gestione del sistema d'informazione;
- b. il trattamento dei dati, in particolare la loro raccolta, conservazione, comunicazione, archiviazione e distruzione;
- c. i cataloghi di dati;
- d. le misure di protezione tecniche e organizzative volte a impedire il trattamento di dati personali da parte di terzi non autorizzati.<sup>80</sup>

<sup>2</sup> Può comunicare ai servizi interessati informazioni circa le conclusioni tratte da constatazioni mediche soltanto nella misura in cui ciò sia necessario per valutare se il candidato è idoneo a essere assunto, assicurato e a svolgere il suo lavoro oppure per pronunciarsi in merito a pretese desunte dal rapporto di lavoro.

<sup>3</sup> Del rimanente, può trasmettere dati relativi alla salute e documenti medici soltanto col consenso scritto della persona interessata; se il consenso è negato, i dati possono essere trasmessi soltanto con l'autorizzazione del servizio designato nelle disposizioni d'esecuzione.

<sup>4</sup> L'autorizzazione di cui al capoverso 3 è negata se:

- a. la persona su cui sono domandate le informazioni ha un interesse preponderante a serbarle segrete, oppure
- b. essa ostacolerebbe notevolmente il datore di lavoro nello svolgimento dei suoi compiti, oppure
- c. lo esigano interessi pubblici.

## Sezione 4: Misure a favore del personale

### Art. 29 Impedimento al lavoro e decesso

<sup>1</sup> Le disposizioni d'esecuzione disciplinano le prestazioni che il datore di lavoro versa all'impiegato in caso d'impedimento al lavoro dovuto a malattia, infortunio,

<sup>77</sup> Nuovo testo giusta il n. I della L del 14 dic. 2012, in vigore dal 1° lug. 2013 (RU 2013 1493; FF 2011 5959).

<sup>78</sup> Introdotto dal n. I della L del 14 dic. 2012, in vigore dal 1° lug. 2013 (RU 2013 1493; FF 2011 5959).

<sup>79</sup> Introdotto dal n. I della L del 14 dic. 2012, in vigore dal 1° lug. 2013 (RU 2013 1493; FF 2011 5959).

<sup>80</sup> Introdotto dal n. I della L del 14 dic. 2012, in vigore dal 1° lug. 2013 (RU 2013 1493; FF 2011 5959).

invalidità, servizio militare, servizio di protezione civile e servizio civile nonché a maternità.

<sup>2</sup> Determinano le prestazioni ai superstiti in caso di decesso dell'impiegato.

<sup>3</sup> Inoltre disciplinano il computo delle prestazioni di assicurazioni obbligatorie svizzere ed estere sul salario e sulle altre prestazioni.

### **Art. 30** Surrogazione

<sup>1</sup> Il datore di lavoro, al momento dell'accaduto e fino a concorrenza dell'ammontare delle prestazioni che versa, surroga l'impiegato e i suoi superstiti nei riguardi di terzi che sono responsabili della malattia, dell'infortunio, dell'invalidità o del decesso di tale impiegato.

<sup>2</sup> Il datore di lavoro può far valere il diritto di regresso nei confronti del coniuge o del partner registrato dell'impiegato, dei suoi parenti in linea ascendente e discendente o di persone che vivono con lui nella stessa economia domestica, soltanto se hanno provocato intenzionalmente o per grave negligenza l'impedimento al lavoro.<sup>81</sup>

### **Art. 31** Misure e prestazioni sociali

<sup>1</sup> Il Consiglio federale disciplina le prestazioni versate agli impiegati per il mantenimento dei figli a complemento degli assegni familiari versati secondo gli ordinamenti cantonali sugli assegni familiari.<sup>82</sup>

<sup>2</sup> Le disposizioni d'esecuzione possono prevedere misure per agevolare la custodia dei figli. Possono prevedere il versamento di prestazioni a favore degli impiegati che assistono o provvedono al mantenimento di persone inabili all'esercizio di un'attività lucrativa, nonché misure per agevolare tale assistenza.

<sup>3</sup> Le disposizioni d'esecuzione possono prevedere misure e prestazioni per alleviare le conseguenze di situazioni sociali difficili.

<sup>4</sup> Se in seguito a misure economiche o aziendali occorre licenziare un numero ingente di impiegati, il datore di lavoro elabora un piano sociale. Nei casi in cui il rapporto di lavoro è retto da un contratto collettivo di lavoro (art. 38), le parti definiscono il piano sociale nel quadro del contratto collettivo. Se le parti non giungono ad un'intesa, è il tribunale arbitrale (art. 38 cpv. 3) a definire il piano sociale.

<sup>5</sup> Le disposizioni d'esecuzione possono prevedere ulteriori misure e prestazioni per la protezione sociale del personale, in particolare il sostegno degli interessati in caso di riorientamento professionale o prestazioni per il pensionamento anticipato.

<sup>81</sup> Nuovo testo giusta il n. 6 dell'all. alla L. del 18 giu. 2004 sull'unione domestica registrata, in vigore dal 1° gen. 2007 (RU **2005** 5685; FF **2003** 1165).

<sup>82</sup> Nuovo testo giusta il n. 1 dell'all. alla L. del 21 mar. 2006 sugli assegni familiari, in vigore dal 1° gen. 2009 (RU **2008** 131; FF **1999** 2759, **2000** 4167, **2004** 6103 6159).

**Art. 32** Altre misure e prestazioni

Le disposizioni d'esecuzione possono inoltre prevedere:

- a. misure e prestazioni volte a reclutare, mantenere e gratificare il personale;
- b. premi di fedeltà;
- c. misure e prestazioni volte a promuovere le invenzioni o a ricompensare proposte di miglioramento;
- d. misure e prestazioni volte a favorire sul posto di lavoro un comportamento di rispetto per l'ambiente e atto a promuovere la salute e la sicurezza;
- e. la gestione o il sostegno di infrastrutture a favore del personale;
- f. l'acquisto di alloggi sul luogo di lavoro qualora l'offerta locale non sia sufficiente o se la particolarità della funzione lo esige, nonché sovvenzionare l'acquisto o la locazione di alloggi;
- g. riduzioni di prezzo su prestazioni e prodotti della Confederazione.

**Sezione 4b:**<sup>83</sup> **Previdenza professionale****Art. 32a**<sup>84</sup> Personale assicurato

<sup>1</sup> Gli impiegati dei datori di lavoro di cui all'articolo 2 capoverso 1 lettere a, b, e–i sono assicurati presso PUBLICA contro le conseguenze economiche di vecchiaia, invalidità e morte.

<sup>2</sup> Le unità amministrative federali decentralizzate dotate di personalità giuridica e di contabilità proprie, il cui personale dispone di uno statuto che deroga alla presente legge in base a una legge speciale o che in materia di diritto del personale dispongono delle competenze del datore di lavoro in virtù degli articoli 3 capoverso 2 e 37 capoverso 3, assicurano parimenti i loro impiegati presso PUBLICA.

**Art. 32b** Datore di lavoro

<sup>1</sup> Il Consiglio federale è considerato datore di lavoro ai sensi della legge del 20 dicembre 2006<sup>85</sup> su PUBLICA per gli impiegati di cui all'articolo 32a; è fatto salvo il capoverso 2.

<sup>2</sup> Le unità amministrative federali decentralizzate dotate di personalità giuridica e di contabilità proprie sono considerate datori di lavoro dei loro impiegati.

<sup>3</sup> Il Consiglio federale designa i rappresentanti dei datori di lavoro della cassa di previdenza della Confederazione (art. 32d cpv. 2) nella Commissione della cassa.

<sup>83</sup> Introdotta dall'all. alla L del 20 dic. 2006 su PUBLICA, in vigore dal 1° mag. 2007 per l'art. 32e cpv. 3 (RU 2007 2239; FF 2005 5171) e dal 1° lug. 2008 per le altre disposizioni (RU 2008 577).

<sup>84</sup> Nuovo testo giusta il n. I della L del 14 dic. 2012, in vigore dal 1° lug. 2013 (RU 2013 1493; FF 2011 5959).

<sup>85</sup> RS 172.222.1

**Art. 32c**      Affiliazione a PUBBLICA

<sup>1</sup> L'affiliazione dei datori di lavoro a PUBBLICA ai sensi dell'articolo 4 capoverso 1 della legge del 20 dicembre 2006<sup>86</sup> su PUBBLICA è conclusa con un contratto di diritto pubblico. Il DFF firma il contratto a nome del Consiglio federale.<sup>87</sup>

<sup>2</sup> I regolamenti della previdenza costituiscono parte integrante del contratto d'affiliazione.

<sup>3</sup> La conclusione e la modifica del contratto di affiliazione richiedono la partecipazione e il consenso dell'organo paritetico. I contratti di affiliazione di datori di lavoro che non siano il Consiglio federale devono inoltre essere approvati dal Consiglio federale perché siano validi.

<sup>4</sup> La modifica del contratto di affiliazione richiede l'approvazione del Consiglio federale se ha conseguenze finanziarie per il datore di lavoro, gli impiegati, gli aventi diritto alle rendite o la cassa di previdenza.<sup>88</sup>

**Art. 32d**      Casse di previdenza

<sup>1</sup> I datori di lavoro con i loro impiegati e con gli aventi diritto alle rendite che da loro dipendono costituiscono ciascuno una cassa di previdenza. Più datori di lavoro possono costituire con il consenso del Consiglio federale una cassa di previdenza comune.

<sup>2</sup> Le unità amministrative federali decentralizzate dotate di personalità giuridica e di contabilità proprie, che sottostanno alla presente legge senza deroghe previste da leggi speciali e senza disporre di proprie competenze in materia di diritto del personale ai sensi dell'articolo 3 capoverso 2 e dell'articolo 37 capoverso 3, costituiscono una cassa di previdenza comune con il datore di lavoro Consiglio federale (cassa di previdenza della Confederazione), nella misura in cui le prescrizioni di leggi speciali non prevedano altrimenti. Ogni datore di lavoro della cassa di previdenza della Confederazione è parte contraente nel contratto comune di affiliazione.

<sup>3</sup> Le casse di previdenza stesse assumono i propri costi. Per le casse di previdenza comuni, PUBBLICA tiene una contabilità separata per datore di lavoro.

**Art. 32e**      Organo paritetico

<sup>1</sup> Per ogni cassa di previdenza è costituito un organo paritetico composto di rappresentanti dei datori di lavoro e degli impiegati.

<sup>2</sup> Se più datori di lavoro costituiscono una cassa di previdenza comune, la rappresentanza dei datori di lavoro e degli impiegati nell'organo paritetico è proporzionale alla quota dei singoli datori di lavoro nel capitale di copertura totale della cassa di previdenza.

<sup>86</sup> RS 172.222.1

<sup>87</sup> Nuovo testo del per. giusta il n. I della L del 14 dic. 2012, in vigore dal 1° lug. 2013 (RU 2013 1493; FF 2011 5959).

<sup>88</sup> Introdotto dal n. I della L del 14 dic. 2012, in vigore dal 1° lug. 2013 (RU 2013 1493; FF 2011 5959).

<sup>3</sup> Il Consiglio federale disciplina in un'ordinanza la designazione degli organi paritetici delle singole casse di previdenza. Può delegare questa competenza ai datori di lavoro che non appartengono alla cassa di previdenza della Confederazione.

**Art. 32f** Scioglimento di contratti d'affiliazione, uscita di unità amministrative e modifica dello statuto

<sup>1</sup> Se un datore di lavoro o un'unità amministrativa esce da PUBBLICA o da una cassa di previdenza, oppure se modifica il proprio statuto giuridico, gli assicurati attivi e gli aventi diritto alle rendite che dipendono dal datore di lavoro o dall'unità amministrativa sono trasferiti al nuovo istituto di previdenza o alla nuova cassa di previdenza.

<sup>2</sup> Gli aventi diritto alle rendite possono essere lasciati presso PUBBLICA o presso la precedente cassa di previdenza se lo richiedono gli interessi della Confederazione allo scorporo o alla modifica dello statuto.

<sup>3</sup> Il datore di lavoro competente per gli assicurati attivi dopo lo scorporo o la modifica dello statuto è competente anche per il finanziamento degli obblighi del datore di lavoro nei confronti degli aventi diritto alle rendite lasciati nella cassa precedente. Egli compensa a PUBBLICA l'eventuale svantaggio finanziario derivante da questi aventi diritto e non coperto dal patrimonio a disposizione.

<sup>4</sup> La Confederazione può assumere il finanziamento di questi obblighi se il Consiglio federale era il datore di lavoro precedente e nessuna legge prevede altrimenti.

**Art. 32g** Finanziamento della previdenza

<sup>1</sup> I contributi dei datori di lavoro alla previdenza per la vecchiaia, all'assicurazione contro i rischi e alle rendite transitorie raggiungono nel complesso almeno l'11 e al massimo il 13,5 per cento della massa salariale assicurabile. Il loro importo dipende dalla struttura del rischio e dell'età degli assicurati nella cassa di previdenza, dalle possibilità di redditività a lungo termine, dalla modifica del tasso d'interesse tecnico e dalla situazione economica del datore di lavoro.

<sup>2</sup> I datori di lavoro stabiliscono i loro contributi dopo aver consultato l'organo paritetico della cassa di previdenza.

<sup>3</sup> I contributi dei datori di lavoro e dei lavoratori sono graduati secondo l'età degli assicurati.

<sup>4</sup> Entro i limiti dell'articolo 66 capoverso 1 della legge federale del 25 giugno 1982<sup>89</sup> sulla previdenza professionale per la vecchiaia, i superstiti e l'invalità (LPP) e dell'articolo 331 capoverso 3 CO<sup>90</sup>, i regolamenti della previdenza possono prevedere deroghe al finanziamento paritetico delle prestazioni per i rischi e delle prestazioni di vecchiaia.<sup>91</sup>

<sup>89</sup> RS 831.40

<sup>90</sup> RS 220

<sup>91</sup> Nuovo testo giusta il n. I della L del 14 dic. 2012, in vigore dal 1° lug. 2013 (RU 2013 1493; FF 2011 5959).

<sup>5</sup> È considerato salario assicurabile il salario sottoposto all'AVS inclusi i supplementi di cui all'articolo 15. Non sono considerati salario assicurabile i rimborsi di spese e le compensazioni di prestazioni come il lavoro supplementare o straordinario, i picchetti, il lavoro notturno o il lavoro a turni.

<sup>6</sup> Il salario coordinato è determinato tenendo conto del tasso d'occupazione della persona impiegata. L'importo di coordinamento può essere stabilito come tasso percentuale del salario sottoposto all'AVS.

<sup>7</sup> Il guadagno assicurato corrisponde al salario annuo assicurabile, dopo deduzione dell'importo di coordinamento.

**Art. 32h** Riscossione dei contributi dei datori di lavoro

I datori di lavoro riscuotono i contributi dovuti a PUBBLICA presso le loro unità amministrative sotto forma di un contributo indipendente dall'età delle persone impiegate calcolato sulla somma del guadagno assicurato. Questa disposizione non si applica ai datori di lavoro di cui all'articolo 32a capoverso 2.

**Art. 32i** Previdenza per la vecchiaia

<sup>1</sup> L'obbligo contributivo per la previdenza per la vecchiaia nel sistema del primato dei contributi inizia il 1° gennaio dopo il compimento del 21° anno d'età e dura sino alla fine dell'obbligo contributivo conformemente alla LAVS<sup>92</sup>.

<sup>2</sup> I regolamenti della previdenza possono prevedere che dopo la fine dell'obbligo contributivo i contributi della previdenza per la vecchiaia sono costitutivi di rendita fino al compimento del 70° anno d'età.

<sup>3</sup> L'assicurato che cessa il rapporto di lavoro o riduce il grado di occupazione tra il compimento del 60° e del 70° anno d'età può esigere il versamento della corrispondente rendita di vecchiaia o rendita parziale.

<sup>4</sup> La prestazione regolamentare di vecchiaia risulta dai contributi versati e dai redditi patrimoniali. I tassi di conversione sono determinati secondo canoni attuariali. Il regolamento della previdenza disciplina la riscossione della prestazione di vecchiaia sotto forma di liquidazione in capitale e alla fine dell'obbligo contributivo conformemente alla LAVS.

**Art. 32j** Previdenza in caso d'invalidità e morte

<sup>1</sup> L'obbligo contributivo per i rischi di invalidità e morte inizia il 1° gennaio dopo il compimento del 17° anno di età.

<sup>2</sup> Le prestazioni per l'invalidità sono versate quando l'assicurato ne acquisisce il diritto conformemente all'articolo 23 LPP<sup>93</sup> e quando cessa il versamento del salario

<sup>92</sup> RS 831.10

<sup>93</sup> RS 831.40

da parte del datore di lavoro per conclusione del rapporto d'impiego oppure quando cessano le prestazioni assicurative sostitutive.<sup>94</sup>

<sup>2bis</sup> Se non vi è invalidità secondo il capoverso 2 e un esame medico effettuato dal servizio medico competente attesta che vi è soltanto invalidità professionale, PUBBLICA può versare prestazioni d'invalidità, su richiesta del datore di lavoro, nel caso in cui i provvedimenti d'integrazione siano stati infruttuosi. Il datore di lavoro rimborsa a PUBBLICA il capitale di copertura necessario.<sup>95</sup>

<sup>3</sup> Le prestazioni in caso d'invalidità e morte si basano sull'aver di vecchiaia che può essere acquisito fino alla fine dell'obbligo contributivo conformemente alla LAVS<sup>96</sup>. Per la determinazione di tale avere i regolamenti della previdenza possono prevedere un interesse di proiezione.<sup>97</sup>

#### **Art. 32k** Rendita transitoria e prestazioni complementari del datore di lavoro

<sup>1</sup> In caso di pensionamento prima della fine dell'obbligo contributivo conformemente alla LAVS<sup>98</sup>, i regolamenti della previdenza prevedono, fino alla rendita di vecchiaia, una rendita transitoria.

<sup>2</sup> La rendita transitoria è finanziata dal datore di lavoro e dall'assicurato nell'ambito di una procedura di copertura del capitale. Il datore di lavoro partecipa al finanziamento in ragione del 50 per cento al massimo. La quota del datore di lavoro può essere aumentata a favore degli assicurati di determinate categorie di personale oppure per motivi sociali.

<sup>3</sup> In aggiunta alle prestazioni di PUBBLICA, il Consiglio federale può prevedere, per determinate categorie di personale che non possono restare in servizio fino all'età di pensionamento ordinaria, una prestazione supplementare di durata determinata finanziata e versata dal datore di lavoro.

#### **Art. 32l** Adeguamento delle rendite al rincaro mediante i redditi patrimoniali di PUBBLICA

<sup>1</sup> L'organo paritetico della cassa di previdenza decide l'entità dell'adeguamento delle rendite al rincaro in funzione del reddito patrimoniale disponibile a tale scopo. L'adeguamento al rincaro può essere operato soltanto dopo che sia stata costituita una riserva di fluttuazione di almeno il 15 per cento.

<sup>2</sup> Nella cassa di previdenza della Confederazione la decisione dell'organo paritetico vale per tutti i datori di lavoro. Non ha conseguenze per gli ex impiegati federali che al momento dell'adeguamento ricevono le loro rendite da un istituto di previdenza che non sia PUBBLICA oppure da un'altra cassa previdenziale che fa parte di

<sup>94</sup> Nuovo testo giusta il n. I della L del 14 dic. 2012, in vigore dal 1° lug. 2013 (RU **2013** 1493; FF **2011** 5959).

<sup>95</sup> Introdotta dal n. I della L del 14 dic. 2012, in vigore dal 1° lug. 2013 (RU **2013** 1493; FF **2011** 5959).

<sup>96</sup> RS **831.10**

<sup>97</sup> Nuovo testo giusta il n. I della L del 14 dic. 2012, in vigore dal 1° lug. 2013 (RU **2013** 1493; FF **2011** 5959).

<sup>98</sup> RS **831.10**

PUBLICA. La decisione non incide nemmeno sugli aventi diritto alle rendite che fanno parte di un effettivo chiuso (art. 23 cpv. 2, secondo per. della L del 20 dic. 2006<sup>99</sup> su PUBLICA) fintanto ch'essi non siano trasferiti nella Cassa di previdenza della Confederazione secondo l'articolo 24 capoverso 4 della legge del 20 dicembre 2006 su PUBLICA.

**Art. 32<sup>m100</sup>** Adeguamento straordinario delle rendite al rincarare e versamento di assegni unici da parte dei datori di lavoro

<sup>1</sup> Se i redditi patrimoniali della cassa di previdenza non consentono alcun adeguamento delle rendite al rincarare o soltanto un adeguamento insufficiente, i datori di lavoro possono decidere un congruo adeguamento straordinario al rincarare delle rendite dei loro ex impiegati o il versamento di un assegno unico. Per i datori di lavoro che appartengono alla cassa di previdenza della Confederazione decide il Consiglio federale.

<sup>2</sup> La decisione dei datori di lavoro di cui al capoverso 1 non ha conseguenze per:

- a. gli ex impiegati che al momento dell'entrata in vigore di una misura di cui al capoverso 1 ricevono la loro rendita da un istituto di previdenza che non sia PUBLICA oppure da un'altra cassa di previdenza che fa parte di PUBLICA, o dipendono da un altro datore di lavoro affiliato a PUBLICA nel quadro di una cassa di previdenza comune ai sensi dell'articolo 32<sup>d</sup> capoversi 1 e 2; e
- b. gli aventi diritto alle rendite che fanno parte di un effettivo chiuso (art. 23 cpv. 2, secondo periodo della L del 20 dic. 2006<sup>101</sup> su PUBLICA).

<sup>3</sup> I datori di lavoro rimborsano a PUBLICA il capitale di copertura necessario per il finanziamento delle misure di cui al capoverso 1.

## Sezione 5: Partecipazione e collaborazione con gli interlocutori sociali

### Art. 33

<sup>1</sup> I datori di lavoro informano tempestivamente ed esaustivamente il personale e le sue organizzazioni in merito a tutte le questioni importanti in materia di personale.

<sup>2</sup> Consultano il personale e le sue organizzazioni:

- a. prima di procedere a modifiche della presente legge;
- b. prima di emanare disposizioni d'esecuzione della presente legge;
- c. prima di creare o modificare sistemi per il trattamento di dati che riguardano il personale;
- d. prima del trasferimento a terzi di parti dell'amministrazione o di un'azienda o parte di un'azienda;

<sup>99</sup> RS 172.222.1

<sup>100</sup> Nuovo testo giusta il n. I della L del 14 dic. 2012, in vigore dal 1° lug. 2013

(RU 2013 1493; FF 2011 5959).

<sup>101</sup> RS 172.222.1

- e. per questioni legate alla sicurezza sul lavoro o ai provvedimenti sull'igiene del lavoro in virtù dell'articolo 6 capoverso 3 della legge sul lavoro del 13 marzo 1964<sup>102</sup>.

<sup>3</sup> I datori di lavoro conducono trattative con le organizzazioni del personale.

<sup>4</sup> Le disposizioni d'esecuzione disciplinano la partecipazione del personale e delle sue organizzazioni. Possono prevedere organi di consultazione, di conciliazione e di decisione, la cui composizione può essere paritetica.

## Sezione 6: Procedura

**Art. 34** Controversie concernenti il rapporto di lavoro

<sup>1</sup> Se in una controversia concernente il rapporto di lavoro non si giunge ad un'intesa, il datore di lavoro pronuncia una decisione.

<sup>1bis</sup> Contro le decisioni di trasferimento o altre istruzioni di servizio destinate al personale sottoposto a un obbligo di trasferimento secondo l'articolo 21 capoverso 1 lettere a e c<sup>bis</sup> non è ammesso il ricorso.<sup>103</sup>

<sup>2</sup> La procedura di prima istanza nonché la procedura di ricorso di cui all'articolo 36 sono gratuite, tranne nei casi di temerarietà.<sup>104</sup>

<sup>3</sup> Le persone la cui candidatura è stata respinta non hanno il diritto di esigere l'emanazione di una decisione impugnabile.<sup>105</sup>

**Art. 34a**<sup>106</sup> Effetto sospensivo

I ricorsi hanno effetto sospensivo soltanto se l'autorità di ricorso lo ordina, d'ufficio o ad istanza di parte.

**Art. 34b**<sup>107</sup> Decisione su ricorso in caso di disdetta

<sup>1</sup> Se accoglie il ricorso contro una decisione di disdetta del rapporto di lavoro da parte del datore di lavoro e non deferisce l'affare in via eccezionale all'autorità inferiore, l'autorità di ricorso è tenuta:

<sup>102</sup> RS **822.11**

<sup>103</sup> Introdotto dal n. I della L del 14 dic. 2012, in vigore dal 1° lug. 2013 (RU **2013** 1493; FF **2011** 5959).

<sup>104</sup> Nuovo testo giusta il n. I della L del 14 dic. 2012, in vigore dal 1° lug. 2013 (RU **2013** 1493; FF **2011** 5959).

<sup>105</sup> Introdotto dal n. I della L del 14 dic. 2012, in vigore dal 1° lug. 2013 (RU **2013** 1493; FF **2011** 5959).

<sup>106</sup> Introdotto dal n. I della L del 14 dic. 2012, in vigore dal 1° lug. 2013 (RU **2013** 1493; FF **2011** 5959).

<sup>107</sup> Introdotto dal n. I della L del 14 dic. 2012, in vigore dal 1° lug. 2013 (RU **2013** 1493; FF **2011** 5959).

- a. ad attribuire un'indennità al ricorrente, se mancano motivi oggettivi sufficienti per la disdetta ordinaria o motivi gravi per la disdetta immediata, oppure se sono state violate disposizioni procedurali;
- b. a ordinare la continuazione del versamento dello stipendio fino allo scadere del termine di disdetta ordinario o del contratto di lavoro di durata determinata, se mancano motivi gravi in caso di disdetta immediata;
- c. a prorogare il rapporto di lavoro fino allo scadere del termine di disdetta ordinario, se sono state violate disposizioni concernenti i termini di disdetta.

<sup>2</sup> L'autorità di ricorso stabilisce l'indennità di cui al capoverso 1 lettera a dopo aver valutato tutte le circostanze. L'indennità ammonta di regola almeno a sei stipendi mensili e al massimo a uno stipendio annuo.

#### **Art. 34c**<sup>108</sup> Reintegrazione dell'impiegato

<sup>1</sup> Il datore di lavoro offre all'impiegato di riprendere il lavoro che svolgeva in precedenza oppure, se ciò non è possibile, gli propone un altro lavoro ragionevolmente esigibile, se l'autorità di ricorso ha accolto il ricorso contro una decisione concernente la disdetta del rapporto di lavoro per uno dei seguenti motivi:

- a. la disdetta è stata pronunciata poiché l'impiegato, in buona fede, ha sporto denuncia ai sensi dell'articolo 22a capoverso 1 o ha segnalato un'irregolarità ai sensi dell'articolo 22a capoverso 4, oppure ha deposto come testimone;
- b. la disdetta è abusiva ai sensi dell'articolo 336 CO<sup>109</sup>;
- c. la disdetta è stata pronunciata durante uno dei periodi menzionati nell'articolo 336c capoverso 1 CO;
- d. la disdetta è discriminatoria ai sensi degli articoli 3 o 4 della legge del 24 marzo 1995<sup>110</sup> sulla parità dei sessi.

<sup>2</sup> Se il ricorso è accolto, l'autorità di ricorso, su domanda dell'impiegato, gli accorda un'indennità corrispondente di regola almeno a sei stipendi mensili e al massimo a uno stipendio annuo invece del mantenimento dell'impiego secondo il capoverso 1.

#### **Art. 35**<sup>111</sup>

<sup>108</sup> Introdotta dal n. I della L del 14 dic. 2012, in vigore dal 1° lug. 2013 (RU **2013** 1493; FF **2011** 5959).

<sup>109</sup> RS **220**  
<sup>110</sup> RS **151.1**

<sup>111</sup> Abrogata dal n. I della L del 14 dic. 2012, con effetto dal 1° lug. 2013 (RU **2013** 1493; FF **2011** 5959).

**Art. 36**<sup>112</sup> Autorità giudiziarie di ricorso

<sup>1</sup> Le decisioni del datore di lavoro possono essere impugnate mediante ricorso dinanzi al Tribunale amministrativo federale.<sup>113</sup>

<sup>2</sup> I ricorsi contro decisioni concernenti un rapporto di lavoro presso il Tribunale federale sono giudicati da una commissione di ricorso composta dei presidenti dei tribunali amministrativi dei Cantoni di Vaud, Lucerna e Ticino. In caso di impedimento di un membro, si applicano le norme applicabili al tribunale amministrativo in cui lavora il membro impedito. La procedura è retta dalla legge del 17 giugno 2005<sup>114</sup> sul Tribunale amministrativo federale. La commissione è presieduta dal membro la cui lingua di lavoro è quella in cui si svolge la procedura.

<sup>3</sup> I ricorsi contro decisioni concernenti un rapporto di lavoro presso il Tribunale penale federale sono giudicati dal Tribunale amministrativo federale.

<sup>4</sup> I ricorsi contro decisioni concernenti un rapporto di lavoro presso il Tribunale amministrativo federale sono giudicati dal Tribunale penale federale.

**Art. 36a**<sup>115</sup> Controversie su componenti salariali al merito

Nelle controversie concernenti componenti salariali al merito il ricorso a un'autorità giudiziaria (art. 36) è ammissibile soltanto per violazione della parità dei sessi.

**Sezione 7: Disposizioni d'esecuzione****Art. 37** Disposizioni d'esecuzione

<sup>1</sup> Il Consiglio federale emana le disposizioni d'esecuzione. Provvede affinché queste non limitino l'autonomia di cui i datori di lavoro necessitano per adempiere i loro compiti.

<sup>2</sup> Le disposizioni d'esecuzione di cui al capoverso 1 sono applicabili anche al personale dei Servizi del Parlamento e del Tribunale federale, per quanto l'Assemblea federale o il Tribunale federale non emanino per il loro personale disposizioni complete o divergenti.

<sup>3</sup> Gli altri datori di lavoro emanano le disposizioni d'esecuzione, per quanto la presente legge non attribuisca tale competenza unicamente al Consiglio federale.<sup>116</sup>

<sup>112</sup> Nuovo testo giusta il n. 12 dell'all. alla L del 17 giu. 2005 sul Tribunale amministrativo federale, in vigore dal 1° gen. 2007 (RU **2006** 2197; FF **2001** 3764).

<sup>113</sup> Nuovo testo giusta il n. 1 della L del 14 dic. 2012, in vigore dal 1° lug. 2013 (RU **2013** 1493; FF **2011** 5959).

<sup>114</sup> RS **173.32**

<sup>115</sup> Introdotto dal n. 12 dell'all. alla L del 17 giu. 2005 sul Tribunale amministrativo federale, in vigore dal 1° gen. 2007 (RU **2006** 2197; FF **2001** 3764).

<sup>116</sup> Nuovo testo giusta il n. 1 della L del 14 dic. 2012, in vigore dal 1° lug. 2013 (RU **2013** 1493; FF **2011** 5959).

<sup>3bis</sup> Le unità amministrative alle quali il Consiglio federale ha delegato le competenze del datore di lavoro secondo l'articolo 3 capoverso 2 emanano disposizioni d'esecuzione, fatta salva l'approvazione del Consiglio federale.<sup>117</sup>

<sup>4</sup> Se il CO<sup>118</sup> si applica per analogia conformemente all'articolo 6 capoverso 2, nelle loro disposizioni d'esecuzione i datori di lavoro possono derogare:

- a. alle disposizioni non imperative del CO;
- b. alle disposizioni imperative del CO, purché la deroga sia a favore del personale.<sup>119</sup>

### **Art. 38** Contratto collettivo di lavoro

<sup>1</sup> Le Ferrovie federali svizzere e gli altri datori di lavoro autorizzati dal Consiglio federale concludono contratti collettivi di lavoro (CCL) con le associazioni del personale per il loro settore specifico.<sup>120</sup>

<sup>2</sup> Il CCL si applica di regola a tutto il personale del rispettivo datore di lavoro.

<sup>3</sup> Il CCL prevede un tribunale arbitrale. Quest'ultimo decide se vi è disaccordo fra le parti in merito all'entità della compensazione del rincaro e alla regolamentazione del piano sociale nel quadro del contratto collettivo. Le parti possono conferire al tribunale arbitrale la competenza decisionale in altri casi di disaccordo.

<sup>4</sup> Le parti possono in particolare prevedere nel CCL:

- a. organi che decidono, invece degli organi statali ordinari, sulle controversie tra le parti del CCL; per quanto il CCL non preveda nessun organo contrattuale per la composizione di controversie, il Tribunale amministrativo federale decide in ultima istanza sulle controversie tra le parti del CCL;<sup>121</sup>
- b. la riscossione di contributi per l'esecuzione del CCL.

<sup>5</sup> Se gli interlocutori sociali non giungono ad un'intesa sul CCL, per le questioni controverse adiscono una commissione di conciliazione. Quest'ultima sottopone loro proposte di soluzione.

<sup>117</sup> Introdotta dal n. I della L del 14 dic. 2012, in vigore dal 1° lug. 2013 (RU **2013** 1493; FF **2011** 5959).

<sup>118</sup> RS **220**

<sup>119</sup> Nuovo testo giusta il n. I della L del 14 dic. 2012, in vigore dal 1° lug. 2013 (RU **2013** 1493; FF **2011** 5959).

<sup>120</sup> Nuovo testo giusta il n. II 1 dell'all. alla L del 17 dic. 2010 sull'organizzazione della Posta, in vigore dal 1° ott. 2012 (RU **2012** 5043; FF **2009** 4573).

<sup>121</sup> Nuovo testo del secondo membro del per. giusta il n. 12 dell'all. alla L del 17 giu. 2005 sul Tribunale amministrativo federale, in vigore dal 1° gen. 2007 (RU **2006** 2197; FF **2001** 3764).

## Sezione 8: Disposizioni finali

**Art. 39** Diritto previgente: abrogazione

<sup>1</sup> L'ordinamento dei funzionari del 30 giugno 1927<sup>122</sup> è abrogato.

<sup>2</sup> L'articolo 48 capoversi 1–5<sup>ter</sup> dell'ordinamento dei funzionari del 30 giugno 1927 resta in vigore.

<sup>3</sup> Il Consiglio federale può prevedere che altre disposizioni dell'ordinamento dei funzionari del 30 giugno 1927 restino in vigore per una durata limitata.

**Art. 40** Modifica del diritto vigente

...<sup>123</sup>

**Art. 41** Disposizioni transitorie

<sup>1</sup> Finché le disposizioni d'esecuzione in virtù dell'articolo 37 o il CCL in virtù dell'articolo 38 necessari all'applicazione della presente legge non sono in vigore, i rapporti di lavoro sono retti:

- a. nei dipartimenti, nella Cancelleria federale, nelle Commissioni federali di ricorso e arbitrali, nel Tribunale federale nonché nei Servizi del Parlamento, dal regolamento degli impiegati del 10 novembre 1959<sup>124</sup>;
- b. presso le FFS, dal regolamento degli impiegati delle FFS del 2 luglio 1993<sup>125</sup>;
- c. presso la Posta svizzera, dal regolamento degli impiegati PTT<sup>126</sup>;

<sup>2</sup> Il Consiglio federale può dichiarare applicabili, per una durata limitata, altri atti legislativi basati sull'ordinamento dei funzionari del 30 giugno 1927<sup>127</sup>.

<sup>3</sup> Se una controversia su pretese inerenti al rapporto di lavoro è stata oggetto di una decisione prima dell'entrata in vigore della presente legge, la procedura di ricorso è retta dalla precedente legislazione.

<sup>4</sup> I rapporti di lavoro esistenti prima dell'entrata in vigore della presente legge e retti dall'ordinamento dei funzionari del 30 giugno 1927, sono automaticamente vevoli secondo il nuovo diritto, a meno che siano stati sciolti mediante disdetta ordinaria o non rielezione secondo il diritto previgente.

<sup>122</sup> [CS 1 453; RU 1958 1489 art. 27 lett. c, 1997 2465 all. n. 4, 2000 411 n. II 1853, 2001 2197 art. 2 3292 art. 2. RU 2008 3437 n. I 1]

<sup>123</sup> Le mod. possono essere consultate alla RU 2001 894.

<sup>124</sup> [RU 1959 1217, 1962 300 1288, 1968 136 1639, 1971 105, 1972 196, 1973 157, 1976 2713, 1977 1421, 1979 1290, 1982 49 945 1111, 1984 406 743, 1986 197 2097, 1987 974, 1988 31, 1989 30 1223 1498, 1990 105, 1991 1087 1148 1397 1642, 1992 6, 1993 820 all. n. 2 1565 art. 13 cpv. 3 2819 2936, 1994 6 279 366, 1995 9 3867 all. n. 10 5099, 1997 237 305 804, 1998 732, 1999 584, 2000 457 all. 2958. RU 2001 2197 all. n. I 4]

<sup>125</sup> [RU 1993 2915. RU 2003 4209]

<sup>126</sup> [RU 1996 2127. RU 2007 4477 n. III 6-22]

<sup>127</sup> [CS 1 453; RU 1958 1489 art. 27 lett. c, 1997 2465 all. n. 4, 2000 411 n. II 1853, 2001 2197 art. 2 3292 art. 2. RU 2008 3437 n. I 1]

**Art. 41<sup>a</sup>128** Disposizioni transitorie concernenti la modifica del 20 dicembre 2006

<sup>1</sup> La preparazione del passaggio al primato dei contributi è retta dall'articolo 26 della legge del 20 dicembre 2006<sup>129</sup> su PUBLICA. L'organo paritetico propone tempestivamente al Consiglio federale, per il tramite del Dipartimento federale delle finanze, le misure necessarie affinché il contratto di affiliazione, ivi compresi i regolamenti previdenziali, possa avere efficacia al momento dell'entrata in vigore della presente legge.

<sup>2</sup> Finché per le donne vale un'età AVS meno elevata di quella degli uomini, i regolamenti previdenziali prevedono di:

- a. utilizzare la stessa aliquota di conversione applicata al 65° anno di età alle donne che vanno in pensione tra 64° e il 65° anno compiuto di età;
- b. basare le prestazioni versate in caso di invalidità o di morte per gli uomini e le donne sulla proiezione dell'avere di vecchiaia accumulabile sino al compimento del 65° anno di età.

<sup>3</sup> I regolamenti previdenziali prevedono che durante un periodo compreso tra i cinque e i dieci anni i datori di lavoro sgravano dall'uno al due per cento dei contributi, a seconda delle classi d'età, gli assicurati attivi che all'entrata in vigore delle presenti disposizioni transitorie hanno già compiuto i 45 anni di età ma non ancora i 55. I limiti di cui all'articolo 32g capoverso 1 e la somma totale degli averi di vecchiaia regolamentari non vanno comunque superati.

**Art. 42** Entrata in vigore

<sup>1</sup> La presente legge sottostà al referendum facoltativo.

<sup>2</sup> Il Consiglio federale ne stabilisce l'entrata in vigore; può mettere in vigore la legge in diverse fasi temporali e gradualmente in funzione delle categorie di personale.

Data dell'entrata in vigore per le FFS: 1° gennaio 2001<sup>130</sup>  
per l'Amministrazione federale, le unità amministrative decentralizzate, le commissioni federali di ricorso e d'arbitraggio, il Tribunale federale, i Servizi del Parlamento<sup>131</sup>  
e la Posta<sup>132</sup>: 1° gennaio 2002

<sup>128</sup> Introdotta dall'all. alla L del 20 dic. 2006 su PUBLICA, in vigore dal 1° mag. 2007 per il cpv. 1 (RU **2007** 2239; FF **2005** 5171) e dal 1° lug. 2008 per i rimanenti cpv. (RU **2008** 577).

<sup>129</sup> RS **172.222.1**

<sup>130</sup> Art. 1 cpv. 1 dell'O del 20 dic. 2000 (RU **2001** 917).

<sup>131</sup> Art. 1 cpv. 1 dell'O del 3 lug. 2001 (RU **2001** 2197).

<sup>132</sup> Art. 1 cpv. 1 dell'O del 21 nov. 2001 (RU **2001** 3292).