

Legge sul personale federale (LPers)

172.220.1

del 24 marzo 2000 (Stato 1° ottobre 2012)

L'Assemblea federale della Confederazione Svizzera,
visto l'articolo 173 capoverso 2 della Costituzione federale¹,
visto il messaggio del Consiglio federale del 14 dicembre 1998²,
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

¹ La presente legge è applicabile al personale:

- a. dell'amministrazione federale ai sensi dell'articolo 2 capoversi 1 e 2 della legge del 21 marzo 1997³ sull'organizzazione del Governo e dell'Amministrazione (LOGA);
- b. dei Servizi del Parlamento secondo l'articolo 8^{novies} della legge del 23 marzo 1962⁴ sui rapporti fra i Consigli;
- c. ...⁵
- d. delle Ferrovie federali svizzere secondo la legge federale del 20 marzo 1998⁶ sulle Ferrovie federali svizzere;

RU **2001** 894

¹ RS **101**

² FF **1999** 1343

³ RS **172.010**

⁴ [RU **1962** 811, **1966** 1375, **1970** 1249, **1972** 245 1514, **1974** 1051 n. II 1, **1978** 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, **1990** 1530 1642, **1991** 857 all. n. 1, **1992** 641 2344, **1994** 360 2147, **1995** 4840, **1996** 1725 all. n. I 2868, **1997** 753 n. II 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**).

⁵ Abrogato 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).

⁶ RS **742.31**

- e. delle unità organizzative decentralizzate di cui all'articolo 2 capoverso 3 LOGA, sempre che le disposizioni delle leggi speciali non prevedano altrimenti;
- f.⁷ del Tribunale amministrativo federale, del Tribunale penale federale e del Tribunale federale dei brevetti, in quanto la legge del 17 giugno 2005⁸ sul Tribunale amministrativo federale, la legge del 19 marzo 2010⁹ sull'organizzazione delle autorità penali e la legge del 20 marzo 2009¹⁰ sul Tribunale federale dei brevetti non prevedano altrimenti;
- g. del Tribunale federale secondo l'Organizzazione giudiziaria del 16 dicembre 1943¹¹;
- h.¹² della segreteria dell'autorità di vigilanza sul Ministero pubblico della Confederazione.
- ² Non è applicabile:
- a. alle persone elette dall'Assemblea federale secondo l'articolo 168 della Costituzione federale;
- b. agli apprendisti che sottostanno alla legge federale del 19 aprile 1978¹³ sulla formazione professionale.

Art. 3 Datori di lavoro

¹ 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;

⁷ 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).

⁸ RS **173.32**

⁹ RS **173.71**

¹⁰ RS **173.41**

¹¹ [CS **3** 499; RU **1948** 899 art. 86, **1955** 899 art. 118, **1959** 921, **1969** 755 art. 80 lett. b 784, **1977** 237 n. II 3 862 art. 52 n. 2 1323 n. III, **1978** 688 art. 88 n. 3 1450, **1979** 42, **1980** 31 n. IV 1718 art. 52 n. 2 1819 art. 12 cpv. 1, **1982** 1676 all. n. 13, **1983** 1886 art. 36 n. 1, **1986** 926 art. 59 n. 1, **1987** 226 n. II 1 1665 n. II, **1988** 1776 all. II 1, **1989** 504 art. 33 let. a, **1990** 938 n. III cpv. 5, **1992** 288, **1993** 274 art. 75 n. 1 1945 all. n. 1, **1995** 1227 all. n. 3 4093 all. n. 4, **1996** 508 art. 36 750 art. 17 1445 all. n. 2 1498 all. n. 2, **1997** 1155 all. n. 6 2465 all. n. 5, **1998** 2847 all. n. 3 3033 all. n. 2, **1999** 1118 all. n. 1 3071 n. I 2, **2000** 273 all. n. 6 416 n. I 2 505 n. I 1 2355 all. n. 1 2719, **2001** 114 n. I 4 894 art. 40 n. 3 1029 art. 11 cpv. 2, **2002** 863 art. 35 1904 art. 36 n. 1 2767 n. II 3988 all. n. 1, **2003** 2133 all. n. 7 3543 all. n. II 4 lett. a 4557 all. n. II 1, **2004** 1985 all. n. II 1 4719 all. n. II 1, **2005** 5685 all. n. 7. RU **2006** 1205 art. 131 cpv. 1]. Vedi ora la L del 17 giu. 2005 sul Tribunale federale (RS **173.110**).

¹² 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).

¹³ [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**).

- c. ...¹⁴
- d. le Ferrovie federali svizzere;
- e. il Tribunale federale;
- f.¹⁵ il Ministero pubblico della Confederazione;
- g.¹⁶ l'autorità di vigilanza sul Ministero pubblico della Confederazione.

² 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.¹⁷

³ 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.¹⁸

Art. 4 Politica del personale

¹ 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.

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

- a. l'assunzione e la permanenza del personale adeguato;
- b. lo sviluppo personale e professionale, il perfezionamento, la motivazione e la polivalenza del personale;
- 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. l'equa rappresentanza delle comunità linguistiche, il promovimento del plurilinguismo e la comprensione tra le comunità linguistiche;
- 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;

¹⁴ Abrogato 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).

¹⁵ 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).

¹⁶ 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).

¹⁷ 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).

¹⁸ 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).

- 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.

³ 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

¹ 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.

² Provvede affinché i datori di lavoro adoperino un adeguato sistema di controllo della gestione.

³ Il Consiglio federale può affidare ad un servizio specializzato il coordinamento degli affari del personale che svolge compiti amministrativi affidati a organizzazioni e a terzi secondo l'articolo 2 capoverso 4 LOGA¹⁹.

⁴ Designa i servizi competenti.

Art. 6 Diritto applicabile

¹ Il personale ha i diritti e gli obblighi sanciti dalla Costituzione federale e dalla legislazione.

² Sempre che la presente legge non preveda disposizioni derogatorie, al rapporto di lavoro sono applicabili per analogia le pertinenti disposizioni del Codice delle obbligazioni²⁰ (CO).

³ 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).

⁴ 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.

⁵ Il Consiglio federale può subordinare talune categorie di personale al CO, segnatamente il personale ausiliario, i praticanti e il personale reclutato e assunto all'estero. Può emanare prescrizioni minime per tali rapporti di lavoro.

¹⁹ RS 172.010

²⁰ RS 220

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

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

Art. 6a²¹ 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

¹ 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:
 - 1.²² 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.

² 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.

³ 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.

⁴ 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.

⁵ 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.

⁶ 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 Confede-

²¹ Introdotta dal n. 12 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).

²² 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).

razione. Sono eccettuate le società le cui azioni sono quotate in borsa. A tali società sono applicabili gli articoli 663b^{bis} e 663c capoverso 3 CO^{23,24}

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

¹ Il rapporto di lavoro è un rapporto di diritto pubblico e nasce dalla conclusione per scritto di un contratto di lavoro. È fatto salvo l'articolo 9 capoversi 3–5.

² Le disposizioni d'esecuzione disciplinano il periodo di prova, che può essere di sei mesi al massimo.

³ 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 Durata

¹ Se il contratto di lavoro non è limitato nel tempo, il rapporto di lavoro è di durata indeterminata.

² Il rapporto di lavoro di durata determinata è concluso per cinque anni al massimo; oltre i cinque anni è considerato di durata indeterminata. I contratti di durata determinata che si succedono senza interruzione sono pure considerati di durata indeterminata dopo cinque anni. Il Consiglio federale può prevedere eccezioni per talune categorie professionali.

³ ...²⁵

⁴ L'Assemblea federale e il Tribunale federale possono, ciascuno per il proprio settore, disciplinare quale personale è nominato per la durata della funzione.

⁵ Il Consiglio federale può prevedere mediante ordinanza che altre persone che devono restare indipendenti dall'organo di nomina siano nominate per la durata della loro funzione.

²³ RS 220

²⁴ Nuovo testo giusta il n. II della LF del 7 ott. 2005, in vigore dal 1° gen. 2007 (RU 2006 2629; FF 2004 3995).

²⁵ Abrogato dal n. 12 dell'all. alla L del 17 giu. 2005 sul Tribunale amministrativo federale, con effetto dal 1° gen. 2007 (RU 2006 2197; FF 2001 3764).

⁶ Per motivi gravi l'autorità di nomina può modificare o risolvere il rapporto di servizio delle persone nominate secondo i capoversi 3-5 prima della fine della durata della funzione.

Art. 10 Fine

¹ Di comune intesa le due parti possono porre fine al rapporto di lavoro in qualsiasi momento.

² Il rapporto di lavoro cessa senza disdetta:

- a. al raggiungimento del limite d'età secondo l'articolo 21 della legge federale del 20 dicembre 1946²⁶ sull'assicurazione per la vecchiaia e i superstiti (LAVS);
- b. in caso di decesso dell'impiegato;
- c. alla scadenza della durata del contratto.

³ Per determinate categorie di personale il Consiglio federale può stabilire un limite d'età inferiore a quello di cui all'articolo 21 LAVS. In singoli casi i datori di lavoro possono prevedere un impiego oltre l'età ordinaria del pensionamento.

Art. 11 Risoluzione dei rapporti di lavoro di durata determinata

Le due parti possono disdire immediatamente il rapporto di lavoro di durata determinata nei casi di cui all'articolo 12 capoverso 7.

Art. 12 Risoluzione dei rapporti di lavoro di durata indeterminata

¹ Il rapporto di lavoro di durata indeterminata può essere disdetto da ciascuna delle parti.

² Nel periodo di prova il rapporto di lavoro può essere disdetto ordinariamente:

- a. durante i primi due mesi per la fine della settimana che segue la disdetta;
- b. a partire dal terzo mese per la fine del mese che segue la disdetta.

³ Dopo il periodo di prova il rapporto di lavoro può essere disdetto per la fine del mese; occorre rispettare i seguenti termini minimi di preavviso:

- a. tre mesi nei primi cinque anni di servizio;
- b. quattro mesi a partire dal sesto fino al decimo anno di servizio compreso;
- c. sei mesi a partire dall'undicesimo anno di servizio.

⁴ Le disposizioni d'esecuzione possono prevedere termini minimi più lunghi di quelli previsti ai capoversi 2 e 3.

⁵ A seconda dei singoli casi, il datore di lavoro può accordare all'impiegato un termine di disdetta più breve se nessun interesse essenziale vi si oppone.

⁶ Dopo il periodo di prova, il datore di lavoro può invocare i seguenti motivi di disdetta ordinaria:

- a. la violazione di importanti obblighi legali o contrattuali;
- b. ripetute o continue gravi mancanze nelle prestazioni o nel comportamento, nonostante un avvertimento scritto;
- c. incapacità, inattitudine o mancanza di disponibilità nell'effettuare il lavoro convenuto nel contratto di lavoro;
- d. mancanza di disponibilità ad eseguire un altro lavoro ragionevolmente esigibile;
- e. gravi motivi di ordine economico o aziendale, sempre che il datore di lavoro non possa offrire alla persona in questione un altro lavoro ragionevolmente esigibile;
- f. il venir meno di una condizione di assunzione legale o contrattuale.

⁷ È considerato motivo per recedere immediatamente dal rapporto di lavoro ogni circostanza che non permetta per ragioni di buona fede di esigere da chi dà la disdetta che continui ad onorare il contratto.

Art. 13 Prescrizioni formali

¹ La proroga, la limitazione e la fine secondo l'articolo 10 capoverso 1 nonché la risoluzione secondo gli articoli 11 e 12 necessitano la forma scritta.

² Su richiesta del datore di lavoro, gli impiegati devono motivare per scritto la loro disdetta immediata.

³ Se le parti non si accordano sulla fine, la disdetta da parte del datore di lavoro riveste la forma di decisione.

Art. 14 Conseguenze in caso di violazione delle disposizioni sulla risoluzione

¹ Il datore di lavoro offre alla persona in questione il precedente lavoro oppure, se ciò non è possibile, un altro lavoro ragionevolmente esigibile, se l'impiegato entro 30 giorni dopo aver preso conoscenza di un presunto motivo di nullità, fa valere presso il datore di lavoro per scritto e in modo plausibile che la disdetta è nulla in quanto:

- a. presenta un grave vizio di forma;
- b. non è giustificata secondo l'articolo 12 capoversi 6 e 7 oppure
- c. avviene in tempo inopportuno ai sensi dell'articolo 336c CO²⁷;
- d.²⁸ è stata pronunciata perché la persona in questione ha, in buona fede, sporto denuncia ai sensi dell'articolo 22a capoverso 1, effettuato una segnalazione ai sensi dell'articolo 22a capoverso 4 o perché ha deposto come testimone.

²⁷ RS 220

²⁸ 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).

² Se entro 30 giorni dalla ricezione della lettera con cui l'impiegato fa valere la nullità della disdetta, il datore di lavoro non chiede all'autorità di ricorso di confermare la validità della disdetta, quest'ultima è nulla e l'impiegato ritrova il suo precedente lavoro oppure, se ciò non è possibile, un altro lavoro ragionevolmente esigibile.

³ Il datore di lavoro offre al dipendente il precedente lavoro oppure, se ciò non è possibile, un altro lavoro ragionevolmente esigibile, qualora egli o l'autorità di ricorso abbia abrogato la disdetta in particolare poiché:

- a. abusiva ai sensi dell'articolo 336 CO oppure
- b. discriminatoria ai sensi degli articoli 3 o 4 della legge del 24 marzo 1995²⁹ sulla parità dei sessi.

⁴ In caso di disdetta in tempo inopportuno da parte dell'impiegato è applicabile l'articolo 336*d* CO.

⁵ È salva l'indennità secondo l'articolo 19 della presente legge.

⁶ È applicabile l'articolo 10 della legge sulla parità dei sessi del 24 marzo 1995; le vie legali sono rette dalla presente legge.

Sezione 3: Diritti e obblighi risultanti dal rapporto di lavoro

Art. 15 Stipendio

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

² Il Consiglio federale definisce gli stipendi minimi.

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

⁴ Possono prevedere supplementi sullo stipendio allo scopo di adattarlo alla situazione regionale del mercato del lavoro, all'infrastruttura locale e ai bisogni specifici del settore.

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

⁶ 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.³⁰

²⁹ RS 151.1

³⁰ Introdotto dal n. 12 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. 16 Compensazione del rincaro

¹ 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.

² Le disposizioni d'esecuzione disciplinano i principi.

³ 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).

Art. 17 Tempo di lavoro, vacanze e congedi

¹ 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.

² Il Consiglio federale stabilisce la durata massima del tempo di lavoro normale, il numero minimo dei giorni di vacanza e il congedo di maternità.

Art. 18 Altre prestazioni del datore di lavoro

¹ 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.

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

Art. 19 Misure in caso di risoluzione del rapporto di lavoro

¹ Prima di recedere dal rapporto di lavoro senza colpa dell'impiegato interessato, il datore di lavoro esamina tutte le opportunità e possibilità ragionevolmente esigibili per continuare ad impiegare quest'ultimo.

² Qualora il datore di lavoro receda dal rapporto di lavoro senza colpa della persona interessata, quest'ultima ha diritto ad un'indennità se:

- a. esercita una professione per la quale la domanda è scarsa o nulla;
- b. ha raggiunto una certa età oppure se il rapporto di lavoro dura da molto tempo.

³ Se la disdetta è abrogata secondo l'articolo 14 capoversi 1 e 3 lettera a, la persona interessata riceve un'indennità se, per motivi che non le possono essere imputati, non può essere impiegata presso un datore di lavoro di cui all'articolo 3.

⁴ Se la disdetta è abrogata secondo l'articolo 14 capoverso 3 lettera b, la persona interessata riceve un'indennità se il datore di lavoro non può offrirle lo stesso impiego.

⁵ Il Consiglio federale può stabilire, mediante ordinanza, che altre persone ricevano un'indennità. Definisce le condizioni quadro per il versamento di eventuali indennità di partenza in caso di risoluzione del rapporto di lavoro di comune intesa secondo l'articolo 10 capoverso 1.

⁶ Le disposizioni d'esecuzione disciplinano:

- a. gli importi minimi e massimi dell'indennità;
- b. il rimborso dell'indennità qualora la persona licenziata secondo i capoversi 2, 3 o 5 è assunta da un datore di lavoro secondo l'articolo 3.

⁷ Per i casi di cui ai capoversi 2, 3 e 5 le disposizioni d'esecuzione possono anche disciplinare il computo delle prestazioni di assicurazioni obbligatorie previste dalla legge.

⁸ Le disposizioni d'esecuzione possono prevedere che l'indennità sia versata sotto forma di pensione.

Art. 20 Tutela degli interessi del datore di lavoro

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

² 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

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

- a. risiedere in un determinato luogo;
- 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.

² 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.

³ 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.

⁴ 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

¹ L'impiegato è tenuto al segreto professionale, al segreto d'affari e al segreto d'ufficio.

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

Art. 22a³¹ Obbligo di denuncia, diritto di segnalazione e protezione

¹ 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.

² Sono fatti salvi gli obblighi di denuncia previsti da altre leggi federali.

³ 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 2007³² hanno la facoltà di non deporre o di non rispondere.

⁴ 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.

⁵ 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

¹ 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 federale può limitare o sopprimere il diritto di scioperare per determinate categorie di impiegati.

² 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.

³¹ 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).

³² RS 312.0

Art. 25 Violazione degli obblighi professionali

¹ Le disposizioni d'esecuzione determinano le misure atte a garantire nuovamente la corretta esecuzione dei compiti in caso di violazione di obblighi professionali.

² In caso di negligenza, esse possono prevedere quali misure l'avvertimento, l'ammonizione o la modificazione dell'ambito d'attività.

³ In caso d'intenzionalità o di grave negligenza, esse possono inoltre prevedere riduzioni salariali, multe nonché modifiche della durata e del luogo di lavoro.

Art. 26 Misure cautelari

¹ Qualora la corretta esecuzione dei compiti sia compromessa, il datore di lavoro prende le necessarie misure cautelari.

² Se l'esecuzione di compiti è compromessa per motivi inerenti all'impiegato, il datore di lavoro può in particolare sospendere il rapporto di lavoro con questa persona nonché sopprimere o ridurre il salario e altre prestazioni. Le misure cautelari non incidono sui rapporti assicurativi.

³ Se le misure cautelari risultano ingiustificate, la persona interessata riacquisisce i suoi diritti. Gli importi trattenuti sul salario e su altre prestazioni sono rimborsati.

Sezione 3a: Trattamento dei dati³³**Art. 27** Principi³⁴

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

² Le disposizioni d'esecuzione disciplinano nel quadro della legge federale del 19 giugno 1992³⁵ 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;
- 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;

³³ Introdotta dal n. I 1 della LF del 17 giu. 2011, in vigore dal 1° gen. 2012 (RU **2011** 5583; FF **2010** 6213).

³⁴ 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).

³⁵ RS **235.1**

- 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.

³ 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. 27a³⁶ Sistema d'informazione concernente il personale

¹ Il Dipartimento federale delle finanze (DFE) 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.

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

³ 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.

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

⁵ 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

³⁶ Introdotta dal n. I 1 della LF del 17 giu. 2011, in vigore dal 1° gen. 2012 (RU 2011 5583; FF 2010 6213).

sistema d'informazione concernente il personale per quanto sia necessario all'adempimento dei loro compiti.

⁶ 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. 27b³⁷ Dossier di candidatura

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

² Il datore di lavoro può digitalizzare i dossier di candidatura presentati in forma cartacea.

³ Il consenso esplicito dei candidati è necessario per:

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

⁴ 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.

⁵ 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.

⁶ 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.

⁷ 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

³⁷ Introdotto dal n. I 1 della LF del 17 giu. 2011, in vigore dal 1° gen. 2012 (RU 2011 5583; FF 2010 6213).

l'articolo 13 capoverso 2 della legge federale del 24 marzo 1995³⁸ sulla parità dei sessi.

Art. 27c³⁹ Atti del personale

¹ 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 2000⁴⁰ 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.

² Il datore di lavoro può digitalizzare i dossier di candidatura presentati in forma cartacea.

³ 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.

³⁸ RS 151.1

³⁹ Introdotta dal n. I 1 della LF del 17 giu. 2011, in vigore dal 1° gen. 2012 (RU 2011 5583; FF 2010 6213).

⁴⁰ RS 235.2

⁴ 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.

⁵ 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.

⁶ 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.

⁷ 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. 28 Dati relativi alla salute

¹ Il servizio medico competente tratta i dati personali relativi alla salute in modo confidenziale; custodisce i documenti corrispondenti.

² 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.

³ 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.

⁴ 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

¹ 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, invalidità, servizio militare, servizio di protezione civile e servizio civile nonché a maternità.

² Determinano le prestazioni ai superstiti in caso di decesso dell'impiegato.

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

Art. 30 Surrogazione

¹ 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.

² 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.⁴¹

Art. 31 Misure e prestazioni sociali

¹ 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.⁴²

² 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.

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

⁴ 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.

⁴¹ 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).

⁴² 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).

⁵ 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.

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:⁴³ **Previdenza professionale**

Art. 32a Personale assicurato

¹ Gli impiegati delle unità amministrative di cui all'articolo 2 capoverso 1 lettere a, b ed e–h sono assicurati presso PUBLICA contro le conseguenze economiche di vecchiaia, invalidità e morte.⁴⁴

² 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 personale dispongono di competenze proprie conformemente all'articolo 3 capoverso 2 e all'articolo 37 capoverso 3, assicurano parimenti i loro impiegati presso PUBLICA. Possono assicurare il loro personale presso un altro istituto di previdenza se il Consiglio federale le autorizza a farlo e se le disposizioni delle leggi speciali non prevedono altrimenti.

⁴³ 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).

⁴⁴ 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).

Art. 32b Datore di lavoro

¹ Il Consiglio federale è considerato datore di lavoro ai sensi della legge del 20 dicembre 2006⁴⁵ su PUBBLICA per gli impiegati di cui all'articolo 32a; è fatto salvo il capoverso 2.

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

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

Art. 32c Affiliazione a PUBBLICA

¹ L'affiliazione dei datori di lavoro a PUBBLICA ai sensi dell'articolo 4 capoverso 1 della legge del 20 dicembre 2006⁴⁶ su PUBBLICA è conclusa con un contratto di diritto pubblico. Il Dipartimento federale delle finanze (DFF) firma il contratto in nome del Consiglio federale.

² I regolamenti della previdenza costituiscono parte integrante del contratto d'affiliazione.

³ 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.

Art. 32d Casse di previdenza

¹ 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.

² 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.

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

⁴⁵ RS 172.222.1

⁴⁶ RS 172.222.1

Art. 32e Organo paritetico

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

² 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.

³ 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

¹ 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.

² 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.

³ 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.

⁴ 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

¹ 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.

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

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

⁴ I regolamenti della previdenza possono prevedere, nell'ambito dell'articolo 66 capoverso 1 della legge federale del 25 giugno 1982⁴⁷ sulla previdenza professionale per la vecchiaia, i superstiti e l'invalidità (LPP) e dell'articolo 331 capoverso 3 CO⁴⁸, deroghe al finanziamento paritetico, segnatamente per il finanziamento delle prestazioni per i rischi e delle prestazioni di vecchiaia di particolari categorie di personale.

⁵ 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.

⁶ 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.

⁷ 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

¹ 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 LAVS⁴⁹.

² 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.

³ 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.

⁴ 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.

⁴⁷ RS 831.40

⁴⁸ RS 220

⁴⁹ RS 831.10

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

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

² Le prestazioni per l'invalidità sono versate quando l'assicurato ne acquisisce il diritto conformemente all'articolo 23 LPP⁵⁰ e quando cessa il versamento del salario da parte del datore di lavoro per conclusione del rapporto d'impiego oppure quando cessano le prestazioni assicurative sostitutive. Nella misura in cui il datore di lavoro assuma il pieno finanziamento delle rendite, PUBLICA versa rendite d'invalidità se un esame medico attesta che vi è soltanto invalidità professionale e la reintegrazione non ha avuto successo.

³ Le prestazioni in caso d'invalidità e morte si basano sull'aver di vecchiaia prospettivo, che può essere acquisito fino alla fine dell'obbligo contributivo conformemente alla LAVS⁵¹. La determinazione di tale avere si effettua applicando un tasso d'interesse reale dell'1,5 per cento. I contratti d'affiliazione possono prevedere tassi d'interesse più elevati.

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

¹ In caso di pensionamento prima della fine dell'obbligo contributivo conformemente alla LAVS⁵², i regolamenti della previdenza prevedono, fino alla rendita di vecchiaia, una rendita transitoria.

² 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.

³ In aggiunta alle prestazioni di PUBLICA, 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 PUBLICA

¹ 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.

² 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 PUBLICA oppure da un'altra cassa previdenziale che fa parte di

⁵⁰ RS 831.40

⁵¹ RS 831.10

⁵² 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. 2006⁵³ 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. 32m Adeguamento straordinario delle rendite al rincaro da parte dei datori di lavoro

¹ Se i redditi patrimoniali della cassa di previdenza non consentono alcun adeguamento al rincaro o soltanto un adeguamento insufficiente, i datori di lavoro possono decidere un congruo adeguamento straordinario al rincaro delle pensioni dei loro ex impiegati. Per i datori di lavoro che appartengono alla cassa di previdenza della Confederazione decide il Consiglio federale.

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

- a. gli ex impiegati federali che al momento dell'adeguamento straordinario ricevono le loro rendite da un istituto di previdenza che non sia PUBLICA oppure da un'altra cassa previdenziale 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 32d 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. 2006⁵⁴ su PUBLICA).

³ I datori di lavoro rimborsano a PUBLICA il capitale di copertura necessario per il finanziamento dell'adeguamento straordinario al rincaro.

⁴ Non hanno diritto all'adeguamento straordinario al rincaro gli aventi diritto alle rendite che sono rimasti affiliati su base volontaria (art. 6 cpv. 3 degli Statuti della CPC del 24 ago. 1994⁵⁵ e art. 10 dell'O del 25 apr. 2001⁵⁶ concernente l'assicurazione nel piano di base della Cassa pensioni della Confederazione, OCPC 1) oppure che hanno mantenuto su base volontaria il guadagno assicurato soppresso dopo una diminuzione dello stipendio a causa di una riduzione del grado di occupazione oppure a causa di una modifica delle condizioni di servizio (art. 25 cpv. 2 e 3 degli Statuti della CPC e art. 71 cpv. 2-4 OCPC 1).

Sezione 5: Partecipazione e collaborazione con gli interlocutori sociali

Art. 33

¹ 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.

⁵³ RS 172.222.1

⁵⁴ RS 172.222.1

⁵⁵ [RU 1995 533 3705, 1999 2451. RU 2004 301 art. 1]

⁵⁶ [RU 2001 2327, 2002 2667, 2003 1290, 2004 5011, 2006 4705 n. II 13, 2007 2871 all. n. II 3 5631. RU 2008 2181 n. I 2]

² 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;
- 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 1964⁵⁷.

³ I datori di lavoro conducono trattative con le organizzazioni del personale.

⁴ 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

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

² La procedura in prima istanza nonché la procedura di ricorso in virtù degli articoli 35 e 36 sono gratuite, tranne nei casi di temerarietà.

Art. 35 Ricorso interno

¹ Le decisioni del datore di lavoro sono impugnabili dinanzi alle autorità interne di ricorso designate nelle disposizioni d'esecuzione.

² Fanno eccezione a questa regola le decisioni in prima istanza del Consiglio federale e dei dipartimenti come pure le decisioni della Delegazione amministrativa e del Segretario generale dell'Assemblea federale. Il Consiglio federale può escludere mediante ordinanza altre decisioni in prima istanza.

Art. 36⁵⁸ Autorità giudiziarie di ricorso

¹ Le decisioni su ricorso pronunciate dall'autorità interna di ricorso secondo l'articolo 35 capoverso 1 nonché le decisioni degli organi di cui all'articolo 35 capoverso 2 possono essere impuginate dinanzi al Tribunale amministrativo federale.

⁵⁷ RS 822.11

⁵⁸ 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).

² 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 2005⁵⁹ sul Tribunale amministrativo federale. La commissione è presieduta dal membro la cui lingua di lavoro è quella in cui si svolge la procedura.

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

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

Art. 36a⁶⁰ 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

¹ 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.

² 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.

³ Il Consiglio federale può delegare ai datori di lavoro la competenza di emanare disposizioni d'esecuzione oppure, se oggettivamente giustificato, a servizi specializzati idonei.

⁴ Se motivi oggettivi lo esigono, le disposizioni d'esecuzione possono prevedere regolamentazioni derogatorie per il personale di alcuni datori di lavoro oppure per determinate categorie di personale.

Art. 38 Contratto collettivo di lavoro

¹ 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.⁶¹

⁵⁹ RS 173.32

⁶⁰ 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).

⁶¹ 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).

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

³ 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.

⁴ 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;⁶²
- b. la riscossione di contributi per l'esecuzione del CCL.

⁵ 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.

Sezione 8: Disposizioni finali

Art. 39 Diritto previgente: abrogazione

¹ L'ordinamento dei funzionari del 30 giugno 1927⁶³ è abrogato.

² L'articolo 48 capoversi 1–5^{ter} dell'ordinamento dei funzionari del 30 giugno 1927 resta in vigore.

³ 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

...⁶⁴

Art. 41 Disposizioni transitorie

¹ 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:

⁶² 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).

⁶³ [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]

⁶⁴ Le mod. possono essere consultate alla RU **2001** 894.

- 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 1959⁶⁵;
- b. presso le FFS, dal regolamento degli impiegati delle FFS del 2 luglio 1993⁶⁶;
- c. presso la Posta svizzera, dal regolamento degli impiegati PTT⁶⁷;

² Il Consiglio federale può dichiarare applicabili, per una durata limitata, altri atti legislativi basati sull'ordinamento dei funzionari del 30 giugno 1927⁶⁸.

³ 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.

⁴ 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 valevoli secondo il nuovo diritto, a meno che siano stati sciolti mediante disdetta ordinaria o non rielezione secondo il diritto previgente.

Art. 41a⁶⁹ Disposizioni transitorie concernenti la modifica
del 20 dicembre 2006

¹ La preparazione del passaggio al primato dei contributi è retta dall'articolo 26 della legge del 20 dicembre 2006⁷⁰ su PUBBLICA. 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.

² 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.

⁶⁵ [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]

⁶⁶ [RU 1993 2915. RU 2003 4209]

⁶⁷ [RU 1996 2127, RU 2007 4477 n. III 6-22]

⁶⁸ [CS I 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]

⁶⁹ Introdotto dall'all. alla L del 20 dic. 2006 su PUBBLICA, in vigore dal 1° mag. 2007 per il cpv. I (RU 2007 2239; FF 2005 5171) e dal 1° lug. 2008 per i rimanenti cpv. (RU 2008 577).

⁷⁰ RS 172.222.1

³ 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

¹ La presente legge sottostà al referendum facoltativo.

² 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 2001⁷¹
per l'Amministrazione federale, le unità amministrative decentralizzate, le commissioni federali di ricorso e d'arbitraggio, il Tribunale federale, i Servizi del Parlamento⁷² e la Posta⁷³:
1° gennaio 2002

⁷¹ Art. 1 cpv. 1 dell'O del 20 dic. 2000 (RU **2001** 917).

⁷² Art. 1 cpv. 1 dell'O del 3 lug. 2001 (RU **2001** 2197).

⁷³ Art. 1 cpv. 1 dell'O del 21 nov. 2001 (RU **2001** 3292).

