

Legge sul personale federale (LPers)

172.220.1

del 24 marzo 2000 (Stato 4 luglio 2006)

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. della Posta svizzera secondo la legge del 30 aprile 1997⁵ sull'organizzazione delle poste;
- 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** 257 260, **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. I 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 RS **783.1**

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 e del Tribunale penale federale, in quanto la legge del 17 giugno 2005⁸ sul Tribunale amministrativo federale e la legge del 4 ottobre 2002⁹ sul Tribunale penale federale non prevedano altrimenti;
 - g. del Tribunale federale secondo l'Organizzazione giudiziaria del 16 dicembre 1943¹⁰.
- 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 1978¹¹ 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;
- c. la Posta svizzera;
- d. le Ferrovie federali svizzere;
- e. il Tribunale federale.

⁷ Nuovo testo giusta il n. 12 dell'all. alla L del 17 giu. 2005 sul Tribunale amministrativo federale, in vigore dal 1° gen. 2007 (RS 173.32).

⁸ RS 173.32

⁹ RS 173.71

¹⁰ [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).

¹¹ [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 et 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).

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.¹²

³ Il Tribunale amministrativo federale e il Tribunale penale federale sono considerati datori di lavoro, per quanto le pertinenti leggi o il Consiglio federale deleghi loro le corrispondenti competenze.¹³

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;
- 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.

¹² Nuovo testo giusta il n. 12 dell'all. alla L del 17 giu. 2005 sul Tribunale amministrativo federale, in vigore dal 1° gen. 2007 (RS 173.32).

¹³ Introdotto dal n. 5 dell'all. alla LF del 4 ott. 2002 sul Tribunale penale federale (RS 173.71). Nuovo testo giusta il n. 12 dell'all. alla L del 17 giu. 2005 sul Tribunale amministrativo federale, in vigore dal 1° gen. 2007 (RS 173.32).

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 LOGA¹⁴.

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 obbligazioni¹⁵ (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.

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.

¹⁴ RS 172.010

¹⁵ RS 220

Art. 6a¹⁶ 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. della Posta svizzera e delle Ferrovie federali svizzere,
 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 Confederazione. Sono eccettuate le società le cui azioni sono quotate in borsa. A tali società sono applicabili gli articoli 663b^{bis} e 663c capoverso 3 del Codice delle obbligazioni^{17,18}

¹⁶ 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** 297 300; FF **2002** 6688 6705).

¹⁷ RS **220**

¹⁸ Nuovo testo giusta il n. II della LF del 7 ott. 2005, in vigore dal 1° gen. 2007 (RU **2006** 2629 2632; FF **2004** 3995).

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 ...¹⁹

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.

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.

¹⁹ Abrogato dal n. 12 dell'all. alla L del 17 giu. 2005 sul Tribunale amministrativo federale, con effetto dal 1° gen. 2007 (RS 173.32).

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 1946²⁰ 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;

²⁰ RS 831.10

- 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 CO²¹.

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:

²¹ RS 220

- a. abusiva ai sensi dell'articolo 336 CO oppure
- b. discriminatoria ai sensi degli articoli 3 o 4 della legge del 24 marzo 1995²² sulla parità dei sessi.

⁴ In caso di disdetta in tempo inopportuno da parte dell'impiegato è applicabile l'articolo 336d 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.²³

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.

²² RS 151.1

²³ 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 297 300; FF 2002 6688 6705).

³ Laddove il rapporto di lavoro è disciplinato da un contratto collettivo di lavoro (art. 38), quest'ultimo contiene disposizioni sulla compensazione del rincarato. Se le parti non possono accordarsi sull'entità del rincarato, 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. 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.

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 riacquisce i suoi diritti. Gli importi trattenuti sul salario e su altre prestazioni sono rimborsati.

Art. 27 Trattamento dei dati

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 1992²⁴ sulla protezione dei dati:

²⁴ RS 235.1

- 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;
- 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. 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.²⁵

Art. 31 Misure e prestazioni sociali

¹ Le disposizioni d'esecuzione disciplinano le prestazioni da versare all'impiegato per il mantenimento dei figli a suo carico. Il Consiglio federale disciplina le prestazioni minime.

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.

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;

²⁵ Nuovo testo giusta il n. 6 dell'all. alla L del 18 giu. 2004 sull'unione domestica registrata, in vigore dal 1° gen. 2007 (RS 211.231).

- 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 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.

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 1964²⁶.

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. 36²⁷ 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 impugnate dinanzi al Tribunale amministrativo federale.

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 2005²⁸ 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. 36a²⁹ 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.

²⁷ Nuovo testo giusta il n. 12 dell'all. alla L del 17 giu. 2005 sul Tribunale amministrativo federale, in vigore dal 1° gen. 2007 (RS 173.32).

²⁸ RS 173.32

²⁹ Introdotto dal n. 12 dell'all. alla L del 17 giu. 2005 sul Tribunale amministrativo federale, in vigore dal 1° gen. 2007 (RS 173.32).

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 La Posta svizzera, le Ferrovie federali svizzere e altri datori di lavoro autorizzati dal Consiglio federale concludono contratti collettivi di lavoro (CCL) con le associazioni del personale per il loro settore specifico.

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;³⁰
- 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 1927³¹ è abrogato.

³⁰ 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 (RS 173.32).

³¹ RS 172.221.10. L'ordinamento dei funzionari è abrogato. Solo gli art. 6, cpv. 3, 14a e 36, cpv. 2 dell'ordinamento permangono in vigore (art. 2 e 3 dell'O del 3 lug. 2001 concernente l'entrata in vigore della LPers per l'Amministrazione federale - RS 172.220.111.2).

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

1. La legge federale del 20 dicembre 1968³² sulla procedura amministrativa è modificata come segue:

Ingresso

...

Art. 71c cpv. 4

...

2. La legge federale del 6 ottobre 1989³³ concernente la retribuzione e la previdenza professionale dei magistrati è modificata come segue:

Ingresso

...

Art. 1 cpv. 1 e 4

¹ ...

⁴ *Abrogato*

3. La legge federale del 16 dicembre 1943³⁴ sull'organizzazione giudiziaria è modificata come segue:

Ingresso

...

Art. 100 cpv. 1 lett. e

...

³² RS **172.021**. Le modifiche qui appresso sono inserite nella L menzionata.

³³ RS **172.121**. Le modifiche qui appresso sono inserite nella L menzionata.

³⁴ [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. 1 2, **2000 273** all. n. 6 416 n. 1 2 505 n. 1 1 2355 all. n. 1 2719, **2001 114** n. 1 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**).

Art. 104 lett. c n. 2

Abrogato

4. La legge federale del 4 ottobre 1974³⁵ a sostegno di provvedimenti per migliorare le finanze federali è modificata come segue:

Ingresso

...

Art. 2 e 2a

Abrogati

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:

- 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 1959³⁶;
- b. presso le FFS, dal regolamento degli impiegati delle FFS del 2 luglio 1993³⁷;
- c. presso la Posta svizzera, dal regolamento degli impiegati PTT³⁸;

² Il Consiglio federale può dichiarare applicabili, per una durata limitata, altri atti legislativi basati sull'ordinamento dei funzionari del 30 giugno 1927³⁹.

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

³⁵ RS **611.010**. Le modifiche qui appresso sono inserite nella L menzionata.

³⁶ [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 1090 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. 1 4]

³⁷ [RU **1993** 2915. RU **2003** 4209]

³⁸ RS **781.611/.637**

³⁹ RS **172.221.10**. L'ordinamento dei funzionari è abrogato. Solo gli art. 6, cpv. 3, 14a e 36, cpv. 2 dell'ordinamento permangono in vigore (art. 2 e 3 dell'O del 3 lug. 2001 concernente l'entrata in vigore della LPers per l'Amministrazione federale – RS **172.220.111.2**).

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 2001⁴⁰
per l'Amministrazione federale, le unità amministrative decentralizzate, le commissioni federali di ricorso e d'arbitraggio, il Tribunale federale, i Servizi del Parlamento⁴¹ e la Posta⁴²:
1° gennaio 2002

⁴⁰ Art. 1 cpv. 1 dell'O del 20 dic. 2000 (RS 172.220.112).

⁴¹ Art. 1 cpv. 1 dell'O del 3 lug. 2001 (RS 172.220.111.2)

⁴² Art. 1 cpv. 1 dell'O del 21 nov. 2001 (RS 172.220.116)