

# Legge sul personale federale (LPers)

172.220.1

del 24 marzo 2000 (Stato 22 luglio 2003)

---

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

## Sezione 1: Disposizioni generali

### Art. 1            Oggetto

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

### Art. 2            Campo d'applicazione

<sup>1</sup> La presente legge è applicabile al personale:

- a. dell'amministrazione federale ai sensi dell'articolo 2 capoversi 1 e 2 della legge del 21 marzo 1997<sup>3</sup> sull'organizzazione del Governo e dell'Amministrazione (LOGA);
- b. dei Servizi del Parlamento secondo l'articolo 8<sup>novies</sup> della legge del 23 marzo 1962<sup>4</sup> sui rapporti fra i Consigli;
- c. della Posta svizzera secondo la legge del 30 aprile 1997<sup>5</sup> sull'organizzazione delle poste;
- d. delle Ferrovie federali svizzere secondo la legge federale del 20 marzo 1998<sup>6</sup> sulle Ferrovie federali svizzere;
- e. delle unità organizzative decentralizzate di cui all'articolo 2 capoverso 3 LOGA, sempre che le disposizioni delle leggi speciali non prevedano altrimenti;

RU 2001 894

- 1    RS 101
- 2    FF 1999 1343
- 3    RS 172.010
- 4    RS 171.11
- 5    RS 783.1
- 6    RS 742.31

- f.<sup>7</sup> del Tribunale penale federale, sempreché la legge del 4 ottobre 2002<sup>8</sup> sul Tribunale penale federale non preveda altrimenti, e delle Commissioni federali di ricorso e d'arbitrato secondo gli articoli 71a–71c della legge federale del 20 dicembre 1968<sup>9</sup> sulla procedura amministrativa;
- g. del Tribunale federale secondo l'Organizzazione giudiziaria del 16 dicembre 1943<sup>10</sup>.

<sup>2</sup> 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 1978<sup>11</sup> sulla formazione professionale.

### Art. 3 Datori di lavoro

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

- a. il Consiglio federale quale organo direttivo supremo dell'amministrazione federale;
- b. l'Assemblea federale per i Servizi del Parlamento;
- c. la Posta svizzera;
- d. le Ferrovie federali svizzere;
- e. il Tribunale federale.

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

<sup>3</sup> Il Tribunale penale federale è considerato datore di lavoro, per quanto la legge o il Consiglio federale gli deleghino le corrispondenti competenze.<sup>12</sup>

### Art. 4 Politica del personale

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

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

<sup>7</sup> Nuovo testo giusta il n. 5 dell'all. alla LF del 4 ott. 2002 sul Tribunale penale federale, in vigore dal 1° ago. 2003 (RS 173.71).

<sup>8</sup> RS 173.71

<sup>9</sup> RS 172.021

<sup>10</sup> RS 173.110

<sup>11</sup> RS 412.10

<sup>12</sup> Introdotto dal n. 5 dell'all. alla LF del 4 ott. 2002 sul Tribunale penale federale, in vigore dal 1° ago. 2003 (RS 173.71).

- 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.

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

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

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

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

<sup>3</sup> 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 LOGA<sup>13</sup>.

<sup>4</sup> Designa i servizi competenti.

#### **Art. 6** Diritto applicabile

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

<sup>2</sup> Sempre che la presente legge non preveda disposizioni derogatorie, al rapporto di lavoro sono applicabili per analogia le pertinenti disposizioni del Codice delle obbligazioni<sup>14</sup> (CO).

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

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

<sup>5</sup> 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.

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

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

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

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

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

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

<sup>1</sup> Il rapporto di lavoro 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.

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

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

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

#### **Art. 9**           Durata

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

<sup>14</sup> RS 220

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> I membri delle Commissioni federali di ricorso e arbitrali sono assunti per la durata della loro funzione secondo l'articolo 71c capoverso 4 della legge federale del 20 dicembre 1968<sup>15</sup> sulla procedura amministrativa.

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

<sup>5</sup> 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.

<sup>6</sup> 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

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

<sup>2</sup> Il rapporto di lavoro cessa senza disdetta:

- a. al raggiungimento del limite d'età secondo l'articolo 21 della legge federale del 20 dicembre 1946<sup>16</sup> sull'assicurazione per la vecchiaia e i superstiti (LAVS);
- b. in caso di decesso dell'impiegato;
- c. alla scadenza della durata del contratto.

<sup>3</sup> 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

<sup>1</sup> Il rapporto di lavoro di durata indeterminata può essere disdetto da ciascuna delle parti.

<sup>15</sup> RS 172.021

<sup>16</sup> RS 831.10

- <sup>2</sup> Nel periodo di prova il rapporto di lavoro può essere disdetto ordinariamente:
- durante i primi due mesi per la fine della settimana che segue la disdetta;
  - a partire dal terzo mese per la fine del mese che segue la disdetta.
- <sup>3</sup> 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:
- tre mesi nei primi cinque anni di servizio;
  - quattro mesi a partire dal sesto fino al decimo anno di servizio compreso;
  - sei mesi a partire dall'undicesimo anno di servizio.
- <sup>4</sup> Le disposizioni d'esecuzione possono prevedere termini minimi più lunghi di quelli previsti ai capoversi 2 e 3.
- <sup>5</sup> 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.
- <sup>6</sup> Dopo il periodo di prova, il datore di lavoro può invocare i seguenti motivi di disdetta ordinaria:
- la violazione di importanti obblighi legali o contrattuali;
  - ripetute o continue gravi mancanze nelle prestazioni o nel comportamento, nonostante un avvertimento scritto;
  - incapacità, inattitudine o mancanza di disponibilità nell'effettuare il lavoro convenuto nel contratto di lavoro;
  - mancanza di disponibilità ad eseguire un altro lavoro ragionevolmente esigibile;
  - 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;
  - il venir meno di una condizione di assunzione legale o contrattuale.
- <sup>7</sup> 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

<sup>1</sup> 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.

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

<sup>3</sup> 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

<sup>1</sup> 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 CO<sup>17</sup>.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> 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 sulla parità dei sessi del 24 marzo 1995<sup>18</sup>.

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

<sup>5</sup> È salva l'indennità secondo l'articolo 19 della presente legge.

<sup>6</sup> 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

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

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

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

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

<sup>17</sup> RS 220

<sup>18</sup> RS 151.1

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

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

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

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

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

#### **Art. 17**           Tempo di lavoro, vacanze e congedi

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

<sup>2</sup> Il 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

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

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

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

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> 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.



<sup>4</sup> 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.

<sup>5</sup> 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.

<sup>6</sup> 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.

<sup>7</sup> 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.

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

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

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

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

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

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

- a. 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.

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

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

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

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

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

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

**Art. 23** Occupazioni accessorie

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

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

<sup>1</sup> Se la sicurezza dello Stato, la tutela degli interessi negli affari esteri o la garanzia dell'approvvigionamento del Paese in beni e servizi vitali lo esigono, il Consiglio federale può limitare o sopprimere il diritto di scioperare per determinate categorie di impiegati.

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

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

**Art. 25** Violazione degli obblighi professionali

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

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

<sup>3</sup> 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

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

<sup>2</sup> 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.

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

**Art. 27**           Trattamento dei dati

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

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

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

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

**Art. 28**           Dati relativi alla salute

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

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

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

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

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

<sup>19</sup> RS 235.1

## Sezione 4: Misure a favore del personale

### Art. 29 Impedimento al lavoro e decesso

<sup>1</sup> Le disposizioni d'esecuzione disciplinano le prestazioni che il datore di lavoro versa all'impiegato in caso d'impedimento al lavoro dovuto a malattia, infortunio, invalidità, servizio militare, servizio di protezione civile e servizio civile nonché a maternità.

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

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

### Art. 30 Surrogazione

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

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

### Art. 31 Misure e prestazioni sociali

<sup>1</sup> 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.

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

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

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

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

**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 5: Partecipazione e collaborazione con gli interlocutori sociali****Art. 33**

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

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

- a. prima di procedere a modifiche della presente legge;
- b. prima di emanare disposizioni d'esecuzione della presente legge;
- c. prima di creare o modificare sistemi per il trattamento di dati che riguardano il personale;
- d. prima del trasferimento a terzi di parti dell'amministrazione o di un'azienda o parte di un'azienda;
- e. per questioni legate alla sicurezza sul lavoro o ai provvedimenti sull'igiene del lavoro in virtù dell'articolo 6 capoverso 3 della legge sul lavoro del 13 marzo 1964<sup>20</sup>.

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

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

## Sezione 6: Procedura

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

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

<sup>2</sup> 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

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

<sup>2</sup> 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. 36 Commissione di ricorso in materia di personale e autorità giudiziarie di ricorso speciali

<sup>1</sup> 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 alla Commissione federale di ricorso in materia di personale.

<sup>2</sup> I ricorsi contro decisioni concernenti un rapporto di lavoro presso la Commissione federale di ricorso in materia di personale o presso il Tribunale federale delle assicurazioni sono giudicati dal Tribunale federale. I ricorsi contro decisioni concernenti un rapporto di lavoro presso il Tribunale federale sono giudicati dal Tribunale federale delle assicurazioni.

<sup>3</sup> Nelle controversie relative alla componente del salario legata alle prestazioni non è dato ricorso dinanzi alla Commissione federale di ricorso in materia di personale.

## Sezione 7: Disposizioni d'esecuzione

### Art. 37 Disposizioni d'esecuzione

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

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

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

<sup>4</sup> 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

<sup>1</sup> 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.

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

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

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

- a. organi che decidono, invece degli organi statali ordinari, sulle controversie tra le parti del CCL. Per quanto il CCL non preveda nessun organo contrattuale per la liquidazione di controversie, la Commissione federale di ricorso in materia di personale decide in ultima istanza su litigi tra le parti del CCL;
- b. la riscossione di contributi per l'esecuzione del CCL.

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

### **Sezione 8: Disposizioni finali**

#### **Art. 39** Diritto previgente: abrogazione

<sup>1</sup> L'ordinamento dei funzionari del 30 giugno 1927<sup>21</sup> è abrogato.

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

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

#### **Art. 40** Modifica del diritto vigente

1. La legge federale del 20 dicembre 1968<sup>22</sup> sulla procedura amministrativa è modificata come segue:

<sup>21</sup> RS 172.221.10

<sup>22</sup> RS 172.021. Le modificazioni qui appresso sono inserite nella L menzionata.

*Ingresso*

...

*Art. 71c cpv. 4*

...

2. La legge federale del 6 ottobre 1989<sup>23</sup> concernente la retribuzione e la previdenza professionale dei magistrati è modificata come segue:

*Ingresso*

...

*Art. 1 cpv. 1 e 4*

<sup>1</sup> ...

<sup>4</sup> *Abrogato*

3. La legge federale del 16 dicembre 1943<sup>24</sup> sull'organizzazione giudiziaria è modificata come segue:

*Ingresso*

...

*Art. 100 cpv. 1 lett. e*

...

*Art. 104 lett. c n. 2*

*Abrogato*

4. La legge federale del 4 ottobre 1974<sup>25</sup> a sostegno di provvedimenti per migliorare le finanze federali è modificata come segue:

*Ingresso*

...

<sup>23</sup> RS **172.121**. Le modificazioni qui appresso sono inserite nella L menzionata.

<sup>24</sup> RS **173.110**. Le modificazioni qui appresso sono inserite nella L menzionata.

<sup>25</sup> RS **611.010**. Le modificazioni qui appresso sono inserite nella L menzionata.



Art. 2 e 2a

Abrogati

**Art. 41** Disposizioni transitorie

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

- a. nei dipartimenti, nella Cancelleria federale, nelle Commissioni federali di ricorso e arbitrali, nel Tribunale federale nonché nei Servizi del Parlamento, dal regolamento degli impiegati del 10 novembre 1959<sup>26</sup>;
- b. presso le FFS, dal regolamento degli impiegati delle FFS del 2 luglio 1993<sup>27</sup>;
- c. presso la Posta svizzera, dal regolamento degli impiegati PTT<sup>28</sup>;

<sup>2</sup> Il Consiglio federale può dichiarare applicabili, per una durata limitata, altri atti legislativi basati sull'ordinamento dei funzionari del 30 giugno 1927<sup>29</sup>.

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

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

**Art. 42** Entrata in vigore

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

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

Data dell'entrata in vigore per le FFS: 1° gennaio 2001<sup>30</sup>  
per l'Amministrazione federale, le unità amministrative decentralizzate, le commissioni federali di ricorso e d'arbitraggio, il Tribunale federale, i Servizi del Parlamento<sup>31</sup> e la Posta<sup>32</sup>:  
1° gennaio 2002

<sup>26</sup> [RU 1959 1217, 1962 300 1288, 1968 136 1639, 1971 105, 1972 196, 1973 157, 1976 2713, 1977 1421, 1979 1290, 1982 49 945 1111, 1984 406 743, 1986 197 2097, 1987 974, 1988 31, 1989 30 1223 1498, 1990 105, 1991 1087 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]

<sup>27</sup> RS 742.389.21

<sup>28</sup> RS 781.611/.637

<sup>29</sup> RS 172.221.10

<sup>30</sup> Art. 1 cpv. 1 dell'O del 20 dic. 2000 (RS 172.220.112).

<sup>31</sup> Art. 1 cpv. 1 dell'O del 3 lug. 2001 (RS 172.220.111.2)

<sup>32</sup> Art. 1 cpv. 1 dell'O del 21 nov. 2001 (RS 172.220.116)

