

**Ordinanza  
del Consiglio dei PF sul personale del settore  
dei politecnici federali  
(Ordinanza sul personale del settore dei PF, OPers PF)<sup>1</sup>**

del 15 marzo 2001 (Stato 1° luglio 2008)

Approvata dal Consiglio federale il 25 aprile 2001

---

*Il Consiglio dei PF,*

visto l'articolo 37 capoverso 3 della legge del 24 marzo 2000<sup>2</sup> sul personale federale (LPers), nonché l'articolo 2 capoverso 2 dell'ordinanza quadro del 20 dicembre 2000<sup>3</sup> relativa alla legge sul personale federale (ordinanza quadro LPers),

*ordina:*

## **Capitolo 1: Disposizioni generali**

**Art. 1**                    Oggetto e campo d'applicazione  
(art. 2 LPers)

<sup>1</sup> La presente ordinanza disciplina i rapporti di lavoro dei collaboratori del settore dei politecnici federali (settore dei PF).

<sup>2</sup> La presente ordinanza non si applica:

a.<sup>4</sup> ai rapporti di lavoro di cui all'articolo 17 capoverso 1 della legge del 4 ottobre 1991<sup>5</sup> sui PF;

a<sup>bis</sup>.<sup>6</sup> ai rapporti di lavoro dei professori ordinari, straordinari e assistenti dei due PF, salvo che l'ordinanza del 18 settembre 2003<sup>7</sup> sul corpo professorale non rimandi espressamente alla presente ordinanza;

RU **2001 1789**

<sup>1</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del Consiglio dei PF del 24 mar. 2004, approvata dal Consiglio federale il 23 giu. 2004, in vigore dal 1° lug. 2004 (RU **2004 3301**).

<sup>2</sup> RS **172.220.1**

<sup>3</sup> RS **172.220.11**

<sup>4</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del Consiglio dei PF del 24 mar. 2004, approvata dal Consiglio federale il 23 giu. 2004, in vigore dal 1° lug. 2004 (RU **2004 3301**).

<sup>5</sup> RS **414.110**

<sup>6</sup> Intrdotta dal n. I dell'O del Consiglio dei PF del 24 mar. 2004, approvata dal Consiglio federale il 23 giu. 2004, in vigore dal 1° lug. 2004 (RU **2004 3301**).

<sup>7</sup> RS **172.220.113.40**

- b. agli apprendisti che sottostanno alla legge federale del 19 aprile 1978<sup>8</sup> sulla formazione professionale.

## Art. 2 Competenze

(art. 3 LPers)

<sup>1</sup> Il Consiglio dei PF è competente per l'avvio, la modifica e la cessazione dei rapporti di lavoro, come pure per tutte le decisioni attinenti ai rapporti di lavoro concernenti:

- a. i membri delle direzioni degli istituti;
- b. i collaboratori del Consiglio dei PF;
- c.<sup>9</sup> i collaboratori della segreteria della Commissione di ricorso dei PF; le decisioni sono prese d'intesa con il presidente della Commissione.

<sup>2</sup> Il Consiglio dei PF può delegare le competenze di cui al capoverso 1 lettere b e c al suo presidente o al suo segretario generale.<sup>10</sup>

<sup>3</sup> Le direzioni dei PF e i direttori degli istituti di ricerca sono competenti per l'avvio, la modifica e la cessazione dei rapporti di lavoro dei loro collaboratori, nonché per tutte le decisioni attinenti a tali rapporti di lavoro.<sup>11</sup>

<sup>4</sup> Il Consiglio dei PF è competente per l'applicazione della presente ordinanza ai suoi collaboratori.

<sup>5</sup> ...<sup>12</sup>

## Art. 3 Disciplinamento delle questioni di dettaglio

<sup>1</sup> I due PF e gli istituti di ricerca disciplinano, ove necessario, i dettagli relativi al proprio personale per quanto non vi sia un altro servizio preposto a tale scopo.

<sup>2</sup> Informano adeguatamente i collaboratori sul disciplinamento delle questioni di dettaglio.

<sup>8</sup> [RU 1979 1687, 1985 660 n. I 21, 1987 600 art. 17 n. 3, 1991 857 all. n. 4, 1992 288 all. n. 17 2521 art. 55 n. 1, 1996 2588 art. 25 cpv. 2 ed 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]. Attualmente «LF del 13 dic. 2002» (RS 412.10).

<sup>9</sup> Introdotta dal n. I dell'O del Consiglio dei PF del 24 mar. 2004, approvata dal Consiglio federale il 23 giu. 2004, in vigore dal 1° lug. 2004 (RU 2004 3301).

<sup>10</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del Consiglio dei PF del 24 mar. 2004, approvata dal Consiglio federale il 23 giu. 2004, in vigore dal 1° lug. 2004 (RU 2004 3301).

<sup>11</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del Consiglio dei PF del 24 mar. 2004, approvata dal Consiglio federale il 23 giu. 2004, in vigore dal 1° lug. 2004 (RU 2004 3301).

<sup>12</sup> Abrogato dal n. I dell'O del Consiglio dei PF del 24 mar. 2004, approvata dal Consiglio federale il 23 giu. 2004, con effetto dal 1° lug. 2004 (RU 2004 3301).

## Capitolo 2: Politica del personale

### Sezione 1: Principio

#### Art. 4

<sup>1</sup> Il Consiglio dei PF, i due PF e gli istituti di ricerca si adoperano per:

- a. una politica del personale progressista e sociale;
- b. condizioni di lavoro allettanti e competitive a livello nazionale e internazionale;
- c. un impiego adeguato, economico e socialmente responsabile dei loro collaboratori;
- d. l'assunzione e il promovimento di collaboratori adeguati.

<sup>2</sup> La politica del personale tiene conto degli obiettivi dell'insegnamento, della ricerca e dei servizi così come definiti nella legislazione sui PF. Si ispira alla politica del personale del Consiglio federale, nonché alla convenzione conclusa con le parti sociali.

<sup>3</sup> I due PF e gli istituti di ricerca sono responsabili dell'applicazione della politica del personale. Adottano nel proprio settore le necessarie misure organizzative e del personale.

### Sezione 2: Sviluppo del personale

#### Art. 5

##### Competenza

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

<sup>1</sup> I due PF e gli istituti di ricerca promuovono lo sviluppo di tutto il personale. Accrescono in questo modo la qualità delle loro prestazioni, ampliano la competenza tecnica dei collaboratori e ne migliorano la competitività sul mercato del lavoro.

<sup>2</sup> I collaboratori sono tenuti a perfezionarsi in base alle loro attitudini e alle esigenze del mercato del lavoro e ad aprirsi ai cambiamenti.

<sup>3</sup> I due PF e gli istituti di ricerca partecipano in modo commisurato alle spese di perfezionamento del personale. I diritti e gli obblighi reciproci possono essere stabiliti in convenzioni sul perfezionamento.

#### Art. 6

##### Promovimento del corpo accademico intermedio

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

I due PF e gli istituti di ricerca stilano piani di carriera per gli assistenti, gli assistenti in capo e i collaboratori scientifici.

**Art. 7** Colloquio di valutazione

(art. 4 cpv. 3 LPers)

<sup>1</sup> I superiori svolgono almeno una volta all'anno un colloquio di valutazione con i propri collaboratori. Quest'ultimo serve a tracciare un bilancio e a favorire il promovimento dei collaboratori, a valutare le loro prestazioni e a dar loro l'occasione di esprimersi circa il modo di agire dei superiori.

<sup>2</sup> Sono in particolare oggetto del colloquio:

- a. la definizione di obiettivi e la loro verifica;
- b. la situazione lavorativa;
- c. le possibilità e le misure di sviluppo;

d.<sup>13</sup> l'avvio di misure appropriate concernenti la funzione o il rapporto di lavoro.

<sup>3</sup> La prestazione dei collaboratori è valutata secondo criteri stabiliti.

<sup>4</sup> I collaboratori si esprimono sul modo di agire dei superiori. I loro riscontri servono ai superiori per lo sviluppo dell'unità organizzativa.

<sup>5</sup> ...<sup>14</sup>

**Art. 8** Sviluppo delle capacità gestionali

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

I due PF e gli istituti di ricerca elaborano programmi mirati allo sviluppo delle capacità gestionali. Questi ultimi hanno per scopo di permettere ai collaboratori idonei l'accesso a funzioni direttive e di promuovere le capacità gestionali a tutti i livelli, in particolare nei settori dell'insegnamento, della ricerca e dei servizi.

**Art. 9** Protezione della personalità

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

<sup>1</sup> I due PF e gli istituti di ricerca provvedono a creare un clima di rispetto e di fiducia scevro da qualsiasi discriminazione.

<sup>2</sup> Mediante misure adeguate e indipendentemente dalle persone da cui queste emanano, impediscono attentati inammissibili alla personalità dei singoli collaboratori, quali in particolare:

- a. il rilevamento sistematico di dati riguardanti le prestazioni individuali all'insaputa degli interessati;
- b. la perpetrazione o la tolleranza di aggressioni o atti lesivi della dignità personale e professionale.

<sup>3</sup> I due PF e gli istituti di ricerca designano un servizio incaricato di offrire consulenza e sostegno ai collaboratori che si sentono sfavoriti o discriminati. Nell'adempimento dei propri compiti, tale servizio non è vincolato da direttive.

<sup>13</sup> Introdotta dal n. I dell'O del Consiglio dei PF del 29 giu. 2005, approvata dal CF il 23 set. 2005, in vigore dal 1° gen. 2006 (RU **2005** 4795).

<sup>14</sup> Abrogato dal n. I dell'O del Consiglio dei PF del 29 giu. 2005, approvata dal CF il 23 set. 2005, con effetto dal 1° gen. 2006 (RU **2005** 4795).

**Art. 10** Parità di trattamento

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

<sup>1</sup> I due PF e gli istituti di ricerca prendono misure mirate per garantire pari opportunità e la parità di trattamento tra uomini e donne.

<sup>2</sup> Tutelano la dignità delle donne e dell'uomo sul posto di lavoro e prendono misure intese a far rispettare il divieto di discriminazione.

**Art. 11** Altre misure

(art. 4 cpv. 2 lett. e, f, h-k, 32 lett. d LPers)

I due PF e gli istituti di ricerca prendono, ciascuno per il proprio settore, misure per:

- a. promuovere il plurilinguismo, l'equa rappresentanza delle comunità linguistiche e la comprensione tra le stesse;
- b. garantire pari opportunità ai disabili, segnatamente in materia di impiego e di integrazione;
- c. promuovere presso i collaboratori un comportamento rispettoso dell'ambiente, della salute e della sicurezza sul posto di lavoro;
- d. creare posti di tirocinio e di perfezionamento;
- e. creare condizioni di lavoro che consentano ai collaboratori di adempiere alle proprie responsabilità in ambito familiare e sociale;
- f. fornire un'informazione esaustiva e tempestiva ai collaboratori.

**Sezione 3: Coordinamento e rapporti****Art. 12**

(art. 5 LPers)

<sup>1</sup> Il Consiglio dei PF coordina, nel quadro dei principi formulati nell'articolo 4, la politica del personale elaborata dai due PF e dagli istituti di ricerca.

<sup>2</sup> I due PF e gli istituti di ricerca verificano periodicamente il conseguimento degli obiettivi fissati nella LPers e nella presente ordinanza e ne fanno rapporto al Consiglio dei PF.

<sup>3</sup> Il rapporto contiene in particolare indicazioni circa:

- a. la composizione del personale;
- b. i costi del personale;
- c. il grado di soddisfazione nel lavoro;
- d. l'esito dei colloqui di valutazione;
- e.<sup>15</sup> l'applicazione del sistema salariale.

<sup>15</sup> Introdotta dal n. I dell'O del Consiglio dei PF del 29 giu. 2005, approvata dal CF il 23 set. 2005, in vigore dal 1° gen. 2006 (RU **2005** 4795).

<sup>4</sup> Il Consiglio dei PF valuta i rapporti e ne rende conto al Dipartimento federale dell'interno.

## **Sezione 4: Partecipazione e collaborazione con le parti sociali**

### **Art. 13** (art. 33 LPers)

<sup>1</sup> Il Consiglio dei PF, i due PF e gli istituti di ricerca prendono tutte le misure atte a garantire la piena collaborazione con le parti sociali.

<sup>2</sup> Il Consiglio dei PF, i due PF e gli istituti di ricerca concludono periodicamente con le parti sociali una convenzione in merito alla reciproca cooperazione e agli obiettivi di politica del personale.

<sup>3</sup> Le parti sociali possono chiedere, in virtù di tale convenzione, una revisione della presente ordinanza.

<sup>4</sup> Presso i due PF e gli istituti di ricerca possono essere costituite commissioni del personale qualora ciò risponda al desiderio della maggioranza dei collaboratori.

## **Capitolo 3: Rapporto di lavoro**

### **Sezione 1: Formazione, modifica e risoluzione**

#### **Art. 14** Messa a concorso (art. 7 LPers)

<sup>1</sup> I posti vacanti sono messi a concorso mediante pubblicazione in adeguati mezzi di comunicazione di massa.

<sup>2</sup> Quando un concorso interno garantisce una concorrenza sufficiente o non è pregiudicato l'equo accesso a un posto, si può eccezionalmente fare a meno di un concorso pubblico. I due PF e gli istituti di ricerca disciplinano nel loro settore dettagli e la ripartizione delle competenze.

#### **Art. 15** Condizioni di assunzione

L'assunzione è subordinata alle esigenze conformi al settore d'attività.

#### **Art. 16** Contratto di lavoro (art. 8 LPers)

<sup>1</sup> Il rapporto di lavoro nasce al momento della firma del contratto di lavoro da parte del servizio competente e della persona che si intende assumere.

<sup>2</sup> Il contratto di lavoro disciplina almeno i seguenti punti:

- a. l'inizio e la durata del rapporto di lavoro;
- b. il settore lavorativo;
- c. il periodo di prova;

- d. il grado d'occupazione;
- e. lo stipendio e la forma di versamento dello stipendio;
- f. la previdenza professionale;
- g. i termini di disdetta.

<sup>3</sup> Oltre al contratto di lavoro i collaboratori ricevono un elenco degli obblighi.

**Art. 17** Modifica del contratto di lavoro  
(art. 13 LPers)

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

<sup>2</sup> In caso di modifiche del contratto, ci si sforza in linea di principio di addivenire a soluzioni consensuali. Se il collaboratore si oppone alla modifica del contratto, quest'ultima può essere intrapresa solo per via di disdetta ai sensi dell'articolo 12 LPers.

**Art. 18** Periodo di prova  
(art. 8 cpv. 2 LPers)

<sup>1</sup> Il periodo di prova è, di regola, di tre mesi per tutti i rapporti di lavoro. In casi fondati, può essere prolungato fino a un massimo di sei mesi.

<sup>2</sup> In caso di cambiamento di posto all'interno del settore dei PF o di rapporti di lavoro di durata determinata, il periodo di prova può essere ridotto o soppresso.

**Art. 19** Rapporti di lavoro di durata determinata  
(art. 9 LPers)

<sup>1</sup> Il rapporto di lavoro è, di regola, di durata indeterminata.

<sup>2</sup> I rapporti di lavoro di durata determinata concernono:

- a. gli assistenti;
- b. gli assistenti in capo;
- c. gli assistenti ausiliari;
- d. i collaboratori scientifici impiegati nell'insegnamento e in progetti di ricerca;
- e. i collaboratori impiegati per compiti infrastrutturali di durata limitata.

<sup>3</sup> I rapporti di lavoro di durata determinata non possono essere conclusi allo scopo di eludere le disposizioni relative alla protezione contro la disdetta di cui all'articolo 14 LPers.

**Art. 20** Durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato  
(art. 9 LPers)

<sup>1</sup> I rapporti di lavoro di durata determinata si tramutano in rapporti di lavoro di durata indeterminata conformemente alle disposizioni dell'articolo 9 capoverso 2 LPers.

<sup>2</sup> Gli assistenti sono impiegati per un periodo di sei anni al massimo.

<sup>3</sup> Gli assistenti in capo sono impiegati per un periodo di sei anni al massimo.

<sup>4</sup> I collaboratori scientifici impegnati nell'insegnamento, in progetti di ricerca e in progetti scientifici di ampia portata possono essere impiegati nel complesso per un periodo di nove anni al massimo.<sup>16</sup>

<sup>5</sup> ...<sup>17</sup>

<sup>6</sup> I rapporti di lavoro di durata determinata che contemplano unicamente compiti infrastrutturali non possono superare nel complesso una durata di cinque anni.

<sup>7</sup> I collaboratori che sono impiegati a tempo determinato per più di cinque anni elaborano insieme ai loro diretti superiori un piano di carriera scritto al più tardi dopo quattro anni. Quest'ultimo viene riesaminato al più tardi dopo tre anni.

## Sezione 2: Ristrutturazioni

### Art. 21 Misure in caso di ristrutturazioni (art. 12, 19, 31 e 33 LPers)

<sup>1</sup> I due PF e gli istituti di ricerca procedono a ristrutturazioni socialmente sostenibili. I collaboratori contribuiscono alla realizzazione e alla buona riuscita delle ristrutturazioni, segnatamente mediante la collaborazione attiva alle misure e lo sviluppo dell'iniziativa individuale.

<sup>2</sup> Hanno priorità rispetto al licenziamento:

- a. il mantenimento in servizio dei collaboratori mediante misure di riorganizzazione del tempo di lavoro;
- b. la mutazione dei collaboratori a un altro posto adeguato all'interno del settore dei PF;
- c. il collocamento in posti adeguati al di fuori del settore dei PF;
- d. la riqualificazione e il perfezionamento professionale;
- e. il pensionamento anticipato.

<sup>3</sup> I due PF e gli istituti di ricerca informano i loro collaboratori e le parti sociali in modo trasparente, esaustivo e tempestivo.

<sup>4</sup> Il Consiglio dei PF è competente per l'elaborazione e la firma del piano sociale con le associazioni del personale.

<sup>16</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del Consiglio dei PF del 24 mar. 2004, approvata dal Consiglio federale il 23 giu. 2004, in vigore dal 1° lug. 2004 (RU **2004** 3301).

<sup>17</sup> Abrogato dal n. I dell'O del Consiglio dei PF del 24 mar. 2004, approvata dal Consiglio federale il 23 giu. 2004, con effetto dal 1° lug. 2004 (RU **2004** 3301).

**Art. 22** Prestazioni in caso di pensionamento anticipato

(art. 31 cpv. 5 LPers)

<sup>1</sup> Nel quadro di ristrutturazioni, i collaboratori possono essere pensionati anticipatamente al più presto a 55 anni compiuti, a condizione che non abbiano rifiutato un altro posto di lavoro adeguato.

<sup>2</sup> È condizione indispensabile al pensionamento anticipato che:

- a. il posto sia soppresso; o
- b. l'ambito lavorativo del collaboratore sia stato modificato in modo tale da rendere il posto inadeguato; o
- c. il posto sia soppresso nel quadro di un'azione di solidarietà a favore di collaboratori più giovani.

<sup>3</sup> Al collaboratore pensionato anticipatamente vengono corrisposte una pensione di vecchiaia da PUBBLICA e una pensione transitoria che non deve essere rimborsata conformemente all'articolo 64 del regolamento di previdenza del 9 novembre 2007<sup>18</sup> della Cassa di previdenza del settore dei PF per i collaboratori del settore dei PF (RP-PF 1). Questa rendita di vecchiaia è calcolata come una rendita d'invalidità secondo l'articolo 57 RP-PF 1.<sup>19</sup>

<sup>4</sup> I due PF e gli istituti di ricerca versano alla Cassa pensioni della Confederazione le lacune di copertura derivanti dal pensionamento anticipato.

**Art. 23** Prestazioni supplementari del datore di lavoro

(art. 31 cpv. 3 e 5 LPers)

Per evitare situazioni difficili, i due PF e gli istituti di ricerca possono fornire altre prestazioni.

**Capitolo 4: Prestazioni****Sezione 1: Stipendio e supplementi****Art. 24<sup>20</sup>****Art. 25<sup>21</sup>** Classificazione della funzione

(art. 15 LPers)

<sup>1</sup> Al momento della costituzione del rapporto di lavoro o in caso di cambiamento della funzione, il servizio competente di cui all'articolo 2 capoversi 1–3 definisce in quale livello di funzione della griglia delle funzioni riportata nell'allegato 1 rientra il

<sup>18</sup> Non ancora pubblicato.

<sup>19</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del Consiglio dei PF del 2 ott. 2007, approvata dal CF il 14 mag. 2008, in vigore dal 1° lug. 2008 (RU **2008** 2293).

<sup>20</sup> Abrogato dal n. I dell'O del Consiglio dei PF del 29 giu. 2005, approvata dal CF il 23 set. 2005, con effetto dal 1° gen. 2006 (RU **2005** 4795).

<sup>21</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del Consiglio dei PF del 29 giu. 2005, approvata dal CF il 23 set. 2005, in vigore dal 1° gen. 2006 (RU **2005** 4795).

posto del collaboratore. Per la classificazione tiene conto del profilo dei requisiti della funzione.

<sup>2</sup> I collaboratori che non sono d'accordo con la classificazione possono adire la commissione paritetica di riesame delle valutazioni delle funzioni nel settore dei PF.

**Art. 26<sup>22</sup>**      Stipendio iniziale  
(art. 15 LPers)

<sup>1</sup> Il servizio competente di cui all'articolo 2 capoversi 1–3 fissa lo stipendio iniziale in base alla scala salariale riportata nell'allegato 2 entro l'importo minimo e quello massimo previsto per il relativo livello di funzione.

<sup>2</sup> Nella fissazione dello stipendio iniziale si tiene adeguatamente conto dell'esperienza e del mercato del lavoro.

<sup>3</sup> Su proposta del PF o dell'istituto di ricerca competente, il Consiglio dei PF può:

- a. escludere categorie di collaboratori di cui all'articolo 19 capoverso 2 dai capoversi 1 e 2 se uno degli obiettivi principali dell'assunzione è la formazione; in questo caso lo stipendio iniziale è fissato in base all'articolo 35 capoverso 1;
- b. concedere in singoli casi stipendi fino al 10 per cento superiori all'importo massimo del relativo livello di funzione per reclutare o mantenere al proprio servizio collaboratori particolarmente qualificati.

**Art. 27<sup>23</sup>**      Evoluzione dello stipendio  
(art. 4 cpv. 3 e art. 15 LPers)

<sup>1</sup> L'evoluzione dello stipendio poggia, nei limiti consentiti dalle risorse disponibili, su una valutazione annuale delle prestazioni e sull'esperienza.

<sup>2</sup> Le prestazioni dei collaboratori sono valutate nel modo seguente:

- a. valutazione A: supera nettamente le esigenze;
- b. valutazione B: supera le esigenze;
- c. valutazione C: adempie le esigenze;
- d. valutazione D: adempie gran parte delle esigenze;
- e. valutazione E: adempie parte delle esigenze;
- f. valutazione N: non adempie le esigenze.

<sup>3</sup> Se è inferiore allo stipendio corrispondente alla prestazione attuale del collaboratore, lo stipendio individuale è aumentato nei limiti consentiti dalle risorse disponibili. Se è superiore, rimane invariato.

<sup>22</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del Consiglio dei PF del 29 giu. 2005, approvata dal CF il 23 set. 2005, in vigore dal 1° gen. 2006 (RU **2005** 4795).

<sup>23</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del Consiglio dei PF del 29 giu. 2005, approvata dal CF il 23 set. 2005, in vigore dal 1° gen. 2006 (RU **2005** 4795).

<sup>4</sup> In caso di prestazioni corrispondenti alla valutazione N si applica l'articolo 7 capoverso 2 lettera d.

<sup>5</sup> Su proposta del PF o dell'istituto di ricerca competente, il Consiglio dei PF può:

- a. prevedere per determinati gruppi di funzioni un sistema di bonus basato sulla valutazione delle prestazioni; l'importo massimo del rispettivo livello di funzione non può essere superato;
- b. escludere categorie di collaboratori di cui all'articolo 19 capoverso 2 dai capoversi 1-3 se uno degli obiettivi principali dell'assunzione è la formazione; in questo caso per l'evoluzione salariale si applica l'articolo 35 capoverso 1.

<sup>6</sup> I due PF e gli istituti di ricerca designano un organo interno che i dipendenti possono adire in caso di divergenze sulla valutazione delle prestazioni.

#### **Art. 28<sup>24</sup>** Adeguamento della scala salariale

(art. 16 LPers)

<sup>1</sup> Il Consiglio dei PF esamina annualmente, insieme alle parti sociali, gli importi e i livelli della scala salariale di cui all'allegato 2 e, se del caso, li adegua nei limiti consentiti dalle risorse disponibili.

<sup>2</sup> Per l'adeguamento della scala salariale si tiene conto, in particolare, del mercato del lavoro e del rincaro.

#### **Art. 29<sup>25</sup>** Indennità di funzione

(art. 15 LPers)

<sup>1</sup> In caso di incarichi provvisori che comportano particolari esigenze o sollecitazioni che non giustificano tuttavia il passaggio a un livello di funzione superiore, è possibile corrispondere un'indennità di funzione.

<sup>2</sup> L'importo dell'indennità si conforma al livello di funzione cui corrisponde la particolare esigenza o sollecitazione richiesta.

#### **Art. 30<sup>26</sup>** Premi speciali

(art. 15 LPers)

<sup>1</sup> A singoli collaboratori o a gruppi di lavoro che forniscono prestazioni eccezionali possono essere versati premi speciali.

<sup>2</sup> I premi speciali sono corrisposti in denaro o in natura.

<sup>3</sup> Il valore dei premi speciali non può essere superiore al 10 per cento dell'importo massimo del livello di funzione di cui all'allegato 2.

<sup>24</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del Consiglio dei PF del 29 giu. 2005, approvata dal CF il 23 set. 2005, in vigore dal 1° gen. 2006 (RU **2005** 4795).

<sup>25</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del Consiglio dei PF del 29 giu. 2005, approvata dal CF il 23 set. 2005, in vigore dal 1° gen. 2006 (RU **2005** 4795).

<sup>26</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del Consiglio dei PF del 29 giu. 2005, approvata dal CF il 23 set. 2005, in vigore dal 1° gen. 2006 (RU **2005** 4795).

**Art. 31**<sup>27</sup> Indennità temporanea in funzione del mercato del lavoro

Per tenere conto di condizioni speciali sul mercato del lavoro, il Consiglio dei PF può fissare, per determinate funzioni, un'indennità temporanea in funzione del mercato del lavoro non superiore al 10 per cento dell'importo massimo previsto per il relativo livello di funzione.

**Art. 32**<sup>28</sup>**Art. 33** Indennità  
(art. 15 LPers)

Possono essere versate indennità per:

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

**Art. 34**<sup>29</sup> Occupazione a tempo parziale  
(art. 15 LPers)

Fatto salvo l'articolo 41, lo stipendio e le indennità dei collaboratori impiegati a tempo parziale corrispondono al tasso di occupazione.

**Art. 35** Disposizioni speciali

<sup>1</sup> Qualora non fosse possibile definire il livello di una funzione conformemente all'articolo 25, è consentito versare uno stipendio forfetario. L'ammontare dello stipendio forfetario deve essere conforme alle norme dei finanziatori e alla percentuale del tempo di lavoro effettivamente dedicato all'istituto.<sup>30</sup>

<sup>2</sup> In caso di occupazione irregolare è possibile stabilire stipendi giornalieri o orari.

**Sezione 2: Prestazioni sociali****Art. 36** Diritto allo stipendio in caso di malattia o infortunio  
(art. 29 LPers)

<sup>1</sup> In caso di impedimento al lavoro dovuto a malattia o infortunio, i collaboratori hanno diritto al versamento del salario fino a un massimo del 100 per cento dello stipendio totale per un periodo non superiore a 730 giorni. Sono conteggiate le prestazioni di assicurazioni.

<sup>27</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del Consiglio dei PF del 29 giu. 2005, approvata dal CF il 23 set. 2005, in vigore dal 1° gen. 2006 (RU **2005** 4795).

<sup>28</sup> Abrogato dal n. I dell'O del Consiglio dei PF del 29 giu. 2005, approvata dal CF il 23 set. 2005, con effetto dal 1° gen. 2006 (RU **2005** 4795).

<sup>29</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del Consiglio dei PF del 29 giu. 2005, approvata dal CF il 23 set. 2005, in vigore dal 1° gen. 2006 (RU **2005** 4795).

<sup>30</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del Consiglio dei PF del 29 giu. 2005, approvata dal CF il 23 set. 2005, in vigore dal 1° gen. 2006 (RU **2005** 4795).

<sup>2</sup> Il diritto allo stipendio può essere ridotto qualora un collaboratore abbia contratto una malattia o sia incorso in un infortunio intenzionalmente o per grave negligenza, si sia esposto consapevolmente a un pericolo fuori dall'ordinario o si sia avventurato in un'impresa rischiosa.

<sup>3</sup> I due PF e gli istituti di ricerca possono concludere assicurazioni per il loro personale al fine di coprire il proprio rischio finanziario. Possono accollarne i costi ai collaboratori nella misura in cui questi approfittino dell'assicurazione in quanto privati.

<sup>4</sup> Per valutare la capacità lavorativa può essere ordinata una visita di controllo presso un medico di fiducia.

**Art. 37**                   Diritto allo stipendio in caso di gravidanza, maternità e adozione  
(art. 29 cpv. 1 LPers)

<sup>1</sup> In caso di maternità, le collaboratrici hanno diritto a un congedo pagato allo stipendio totale per un periodo di quattro mesi.

<sup>2</sup> Se lo desidera, la collaboratrice può sospendere il lavoro al più presto un mese prima della data prevista per la nascita.

<sup>3</sup> La metà del congedo di maternità può, previo accordo con il servizio competente, essere compensata con una riduzione autonomamente scelta del grado d'occupazione convenuto per contratto. Se anche il padre lavora nel settore dei PF, i genitori possono suddividersi tale congedo a loro discrezione.

<sup>4</sup> Per la presa a carico di bambini fino a sei anni d'età e di bambini disabili in vista di un'adozione, si ha diritto ad un congedo pagato allo stipendio totale per un periodo di due mesi. Il capoverso 3 è applicabile per analogia.

**Art. 38**                   Diritto allo stipendio in caso di servizio militare, servizio  
di protezione civile e servizio civile sostitutivo  
(art. 29 cpv. 1 LPers)

<sup>1</sup> In caso di congedo per servizio militare e servizio di protezione civile svizzeri obbligatori e per la durata del servizio civile sostitutivo, gli astretti al servizio hanno diritto alla totalità dello stipendio.

<sup>2</sup> In caso di servizio volontario lo stipendio può essere pagato per al massimo 10 giorni di lavoro all'anno.

<sup>3</sup> Le indennità per perdita di guadagno previste dalla legge in caso di servizi di cui ai capoversi 1 e 2 spettano ai due PF e agli istituti di ricerca.

<sup>4</sup> Gli assegni sociali sono versati senza riduzioni.

**Art. 39** Prestazioni in caso di infortunio professionale

(art. 29 cpv. 1 LPers)

<sup>1</sup> In caso di invalidità dovuta a infortunio professionale o ad altra malattia professionale equivalente si ha diritto:<sup>31</sup>

- a. al 100 per cento dello stipendio determinante in caso di incapacità lavorativa totale fino al decesso;
- b. alla quota corrispondente al grado di invalidità ai sensi della legge federale del 20 marzo 1981<sup>32</sup> sull'assicurazione contro gli infortuni (LAINF) in caso di incapacità lavorativa parziale.

<sup>2</sup> ...<sup>33</sup>

<sup>3</sup> Sono computate le prestazioni assicurative.

**Art. 39a**<sup>34</sup> Invalidità professionale

(art. 32/ cpv. 2 LPers)

Il collaboratore ha diritto a una prestazione di invalidità professionale conformemente al RP-PF 1<sup>35</sup> se:

- a. ha compiuto il 50° anno di età;
- b. il servizio medico constata, su richiesta del servizio competente di cui all'articolo 2, che per motivi di salute il collaboratore è incapace di esercitare o può esercitare soltanto parzialmente l'attività esercitata finora o un'altra attività ragionevolmente esigibile da lui;
- c. una decisione dell'ufficio AI competente che esclude il diritto a una pensione o che prevede soltanto una pensione parziale passa in giudicato; e
- d. i provvedimenti d'integrazione ai sensi dell'articolo 47a sono stati infruttuosi senza che vi fosse colpa del collaboratore.

**Art. 40** Diritto allo stipendio in caso di decesso

(art. 29 cpv. 2 LPers)

In caso di decesso di un collaboratore, i superstiti il cui mantenimento era provatamente a carico del defunto ricevono un importo pari a un sesto del salario annuo insieme ai corrispondenti assegni di custodia.

<sup>31</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del Consiglio dei PF del 24 mar. 2004, approvata dal Consiglio federale il 23 giu. 2004, in vigore dal 1° lug. 2004 (RU **2004** 3301).

<sup>32</sup> RS **832.20**

<sup>33</sup> Abrogato dal n. I dell'O del Consiglio dei PF del 24 mar. 2004, approvata dal Consiglio federale il 23 giu. 2004, con effetto dal 1° lug. 2004 (RU **2004** 3301).

<sup>34</sup> Introdotto dal n. I dell'O del Consiglio dei PF del 2 ott. 2007, approvata dal CF il 14 mag. 2008, in vigore dal 1° lug. 2008 (RU **2008** 2293).

<sup>35</sup> Non ancora pubblicato.

**Art. 41**<sup>36</sup> Assegni di custodia

(art. 31 cpv. 1-3 LPers)

<sup>1</sup> I collaboratori hanno diritto a un assegno di custodia secondo l'allegato 4 per ogni figlio di cui hanno la custodia e con il quale esiste un rapporto di filiazione ai sensi dell'articolo 252 del Codice civile<sup>37</sup>. Figliastri e affiliati che dipendono finanziariamente da un collaboratore sono equiparati ai figli di quest'ultimo.

<sup>2</sup> L'assegno è versato fino al compimento del 18° anno di età del figlio. Per i figli in formazione è versato al massimo fino al compimento del 25° anno di età.

<sup>3</sup> La metà dell'assegno di cui all'allegato 4 può essere versata:

- a. al coniuge che a causa di una malattia grave è permanentemente inabile all'esercizio di un'attività lucrativa;
- b. ai parenti prossimi nei confronti dei quali il collaboratore adempie obblighi di assistenza per ordine dell'autorità.

<sup>4</sup> A partire da un tasso di occupazione del 50 per cento è versato l'intero assegno, in caso di un tasso di occupazione inferiore è versata la metà dell'assegno.

<sup>5</sup> Se il collaboratore riceve da altri un assegno familiare, per figli o per custodia, l'assegno per figli ai sensi del presente articolo è versato unicamente nella misura in cui, sommato agli altri assegni esigibili, non superi l'importo di cui all'allegato 4.

<sup>6</sup> L'assegno è adeguato al rincaro.

**Art. 42**<sup>38</sup> Previdenza professionale

(art. 32g cpv. 5 LPers)

<sup>1</sup> I collaboratori del settore dei PF sono assicurati presso PUBBLICA conformemente alle disposizioni sulla previdenza professionale della LPers<sup>39</sup> e della legge del 20 dicembre 2006<sup>40</sup> su PUBBLICA.

<sup>2</sup> Sono considerati stipendio determinante e assicurati presso PUBBLICA, nel quadro delle disposizioni regolamentari, lo stipendio e le componenti dello stipendio di cui agli articoli 26, 27, 29, 31 e 35.

<sup>3</sup> Il servizio competente di cui all'articolo 2 può partecipare al riscatto regolamentare se, in occasione di una nuova assunzione, la previdenza sembra inadeguata rispetto all'importanza della funzione e delle qualifiche della persona da assumere.

<sup>4</sup> Per il resto si applicano le disposizioni del RP-PF <sup>141</sup>.

<sup>36</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del Consiglio dei PF del 29 giu. 2005, approvata dal CF il 23 set. 2005, in vigore dal 1° gen. 2006 (RU **2005** 4795).

<sup>37</sup> RS **210**

<sup>38</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del Consiglio dei PF del 2 ott. 2007, approvata dal CF il 14 mag. 2008, in vigore dal 1° lug. 2008 (RU **2008** 2293).

<sup>39</sup> RS **172.220.1**

<sup>40</sup> RS **172.222.1**

<sup>41</sup> Non ancora pubblicato.

**Art. 42a<sup>42</sup>** Pensione transitoria  
(art. 32k cpv. 2 LPers)

<sup>1</sup> Se una persona percepisce una pensione transitoria intera o una mezza pensione transitoria conformemente al RP-PF 1<sup>43</sup>, il datore di lavoro assume una parte dei costi per il finanziamento della pensione transitoria effettivamente percepita. L'importo della partecipazione del datore di lavoro è disciplinato nell'allegato 5.

<sup>2</sup> Il diritto alla partecipazione del datore di lavoro non si applica se la durata del rapporto di lavoro che precede immediatamente il pensionamento è inferiore a cinque anni.

### Sezione 3: Altre prestazioni

**Art. 43** Equipaggiamento  
(art. 18 cpv. 1 LPers)

<sup>1</sup> I servizi competenti dotano i collaboratori nonché gli apprendisti e i tirocinanti del materiale e degli indumenti protettivi necessari.

<sup>2</sup> D'intesa con il servizio competente, i collaboratori possono usare apparecchi, materiale e indumenti protettivi propri. Può essere concordata a tale effetto un'apposita indennità.

<sup>3</sup> D'intesa con il servizio competente, la prestazione di lavoro può essere assolta a casa. Sono rimborsati i costi di infrastruttura.

**Art. 44** Spese  
(art. 18 cpv. 2 LPers)

<sup>1</sup> I collaboratori hanno diritto al rimborso delle spese cagionate dalla loro attività professionale.

<sup>2</sup> Il Consiglio dei PF stabilisce i principi relativi al rimborso di pasti, pernottamenti, trasporti, accoglienza di ospiti e altre spese.

<sup>3</sup> Le spese sono rimborsate secondo i criteri dell'adeguatezza, dell'economicità, del tempo impiegato e dell'ecologia.

**Art. 45** Premi di fedeltà  
(art. 32 lett. b LPers)

<sup>1</sup> Dopo il 10° e il 15° anno di impiego è corrisposto un premio di fedeltà consistente in metà mese di congedo pagato o in metà mese di stipendio. Dopo il 20° anno di impiego è corrisposto un premio di fedeltà consistente in un mese di congedo pagato o in un mese di stipendio.

<sup>42</sup> Introdotta dal n. I dell'O del Consiglio dei PF del 2 ott. 2007, approvata dal CF il 14 mag. 2008, in vigore dal 1° lug. 2008 (RU **2008** 2293).

<sup>43</sup> Non ancora pubblicato.

<sup>2</sup> In caso di rapporti di lavoro di durata indeterminata, dopo il 5° anno di impiego è corrisposto un premio di fedeltà consistente in una settimana di congedo pagato.

**Art. 46** Servizi particolari  
(art. 32 lett. e e g LPers)

Per mantenersi attrattivi sul mercato del lavoro, i due PF e gli istituti di ricerca possono offrire servizi particolari quali:

- a. offerte in materia di custodia dei figli a complemento di quella assunta dalla famiglia;
- b. la gestione di ristoranti per il personale, di locali di ristoro e di altre infrastrutture ricreative;
- c. riduzioni di prezzo su prestazioni e prodotti.

**Art. 47** Servizio medico

I due PF e gli istituti di ricerca si avvalgono delle prestazioni di un servizio medico per chiarimenti d'ordine medico e misure di medicina del lavoro.

**Art. 47<sup>a44</sup>** Provvedimenti d'integrazione  
(art. 4 cpv. 2 lett. g LPers)

Nel caso di impedimento al lavoro dovuto a malattia o infortunio del collaboratore, il servizio competente di cui all'articolo 2 ricorre a tutte le possibilità sensate e ragionevolmente esigibili per reintegrare il collaboratore nel mondo del lavoro (provvedimenti d'integrazione). Nell'effettuare i suoi accertamenti esso coinvolge servizi specializzati.

**Art. 48** Spese processuali e ripetibili  
(art. 18 cpv. 2 LPers)

<sup>1</sup> Il Consiglio dei PF, i due PF e gli istituti di ricerca rimborsano le spese processuali e le spese ripetibili ai collaboratori che in virtù della loro attività professionale sono coinvolti o intentano legittimamente un procedimento civile, amministrativo o penale se:

- a. il settore dei PF ha un interesse nel procedimento; o
- b. i collaboratori non hanno commesso l'atto per grave negligenza o intenzionalmente.

<sup>2</sup> Fintanto che la sentenza non è pronunciata vengono fornite unicamente garanzie relative ai costi.

<sup>44</sup> Introdotta dal n. I dell'O del Consiglio dei PF del 2 ott. 2007, approvata dal CF il 14 mag. 2008, in vigore dal 1° lug. 2008 (RU **2008** 2293).

**Art. 49** Indennità di uscita  
(art. 19 cpv. 2 e 5 LPers)

<sup>1</sup> In caso di disdetta del rapporto di lavoro senza colpa da parte del collaboratore interessato, quest'ultimo riceve un'indennità di uscita se è soddisfatta una delle condizioni seguenti:

- a. il rapporto di lavoro presso un datore di lavoro di cui all'articolo 3 LPers è durato ininterrottamente almeno 20 anni;
- b. il collaboratore ha compiuto il 50° anno di età;
- c. il collaboratore espleta una funzione specializzata;
- d. la risoluzione del contratto di lavoro si rivela nulla.

<sup>2</sup> L'indennità di uscita è pari al massimo a due stipendi annui.

<sup>3</sup> Non è corrisposta alcuna indennità di uscita:

- a. in caso di reimpiego presso un datore di lavoro ai sensi dell'articolo 3 LPers. È fatto salvo l'articolo 19 capoverso 4 LPers;
- b. se la persona interessata riceve una rendita di invalidità o di vecchiaia ai sensi della legge sulla CPC<sup>45</sup>;
- c. in caso di cessazione del rapporto di lavoro secondo l'articolo 29 LPers.

<sup>4</sup> I collaboratori che entro due anni ritrovano impiego presso un datore di lavoro di cui all'articolo 3 LPers sono tenuti a rifondere proporzionalmente l'indennità di uscita.

## Sezione 4: Vacanze e congedi

**Art. 50** Giorni festivi

Durante i giorni festivi abituali nel luogo di servizio non si lavora.

**Art. 51** Vacanze  
(art. 17 LPers)

<sup>1</sup> I collaboratori hanno diritto a cinque settimane di vacanza per anno civile.

<sup>2</sup> Il diritto alle vacanze è di sei settimane al compimento del 50° anno di età.

<sup>3</sup> I giovani di età inferiore a 20 anni hanno diritto a sei settimane di vacanza.

<sup>4</sup> I superiori concordano con i collaboratori il periodo delle vacanze in base alle esigenze di servizio.

<sup>5</sup> Le vacanze devono per principio essere prese nell'anno civile in cui sorge il diritto alle stesse. In considerazione degli interessi del servizio e d'intesa con il superiore è possibile concordare una deroga a tale principio.

<sup>45</sup> [RU 2001 707, 2004 5265, 2006 2197 all. n. 13, 2007 2181. RU 2008 2239 art. 27].  
Vedi ora la L del 20 dic. 2006 su PUBBLICA (RS 172.222.1).

<sup>6</sup> Le vacanze non effettuate possono essere pagate in contanti solo al termine del rapporto di lavoro.

<sup>7</sup> In caso di assenze per servizio militare, servizio di protezione civile, servizio civile, infortunio o malattia di durata superiore a 3 mesi entro uno stesso anno civile, il diritto annuale alle vacanze è ridotto di  $\frac{1}{12}$  per ogni mese di assenza supplementare. In caso di congedo non pagato, il diritto alle vacanze è ridotto a partire dal secondo mese.

<sup>8</sup> Per gli impiegati a tempo parziale, il diritto alle vacanze è commisurato al grado d'occupazione.

**Art. 52**            Congedi  
(art. 17 LPers)

<sup>1</sup> In casi particolari e dietro richiesta motivata, è possibile accordare ai collaboratori un congedo pagato, parzialmente pagato o non pagato a condizione che ciò non pregiudichi oltre il dovuto il normale andamento del lavoro. Il tempo di lavoro pagato è commisurato al pertinente grado d'occupazione.

<sup>2</sup> Sono computati come tempo di lavoro:

a.	per il proprio matrimonio	6 giorni
b.	per il matrimonio di parenti	1 giorno
c.	per parto	2 giorni
d.	per la cura di malati all'interno della propria economia domestica, a condizione che non vi siano altre possibilità di custodia	fino a 5 giorni per anno civile
e.	per il disbrigo di questioni scolastiche importanti e di consultazioni mediche che riguardano minori sotto i 16 anni da parte di adulti con compiti educativi	fino a 5 giorni per anno civile
f.	per trasloco	1 giorno per anno civile
g.	per la conduzione e l'accompagnamento di corsi di Gioventù e Sport	fino a 5 giorni per anno civile
h.	per il reclutamento, l'ispezione e la consegna dell'equipaggiamento	1 giorno per anno civile
i.	per interventi ed esercitazioni del corpo pompieri	il tempo necessario
j.	per il decesso di un familiare appartenente alla propria economia domestica	3 giorni
k.	per il decesso di un familiare non appartenente alla propria economia domestica	1-3 giorni secondo l'impegno

- |    |   |  |
|----|---|--|
| l. | per la partecipazione alle esequie di un collega di lavoro                | il tempo necessario, ma al massimo<br>½ giornata       |
| m. | per la partecipazione a manifestazioni culturali organizzate da sindacati | 6 giorni<br>su 2 anni civili                           |
| n. | per attività in associazioni del personale della Confederazione           | fino a 40 giorni<br>previa intesa con le parti sociali |
| o. | per l'esercizio di incarichi pubblici                                     | fino a 15 giorni<br>per anno civile.                   |

<sup>3</sup> Le assenze pianificabili sono considerate tempo di lavoro solo se l'attività in questione non può essere svolta nel tempo non lavorativo o nel quadro del tempo flessibile. Fra queste rientrano le visite mediche, le terapie, la citazione da parte di un'autorità per faccende non private.

<sup>4</sup> Per il disbrigo di faccende private non è accordato alcun congedo pagato.

<sup>5</sup> ...<sup>46</sup>

**Art. 52a<sup>47</sup>** Congedo non pagato o parzialmente pagato

(art. 17 e 31 cpv. 5 LPers)

<sup>1</sup> Possono essere accordati congedi non pagati o parzialmente pagati nel quadro delle possibilità aziendali e organizzative. La loro durata non deve di norma superare un anno.

<sup>2</sup> In caso di congedo non pagato o parzialmente pagato la copertura assicurativa rimane immutata per un mese.

<sup>3</sup> Il servizio competente di cui all'articolo 2 che accorda un congedo non pagato o parzialmente pagato di più di un mese conviene con il collaboratore, prima dell'inizio di tale congedo, se e come continueranno a sussistere l'assicurazione e l'obbligo di pagare i contributi a partire dal secondo mese di congedo.

<sup>4</sup> Se dal secondo mese di congedo non assume più i contributi del datore di lavoro o i premi di rischio, il servizio competente di cui all'articolo 2 comunica il congedo a PUBBLICA. Il collaboratore può mantenere la copertura assicurativa avuta finora pagando, oltre ai contributi di risparmio, anche i contributi di risparmio del datore di lavoro e i premi di rischio, o limitare l'assicurazione alla copertura dei rischi di morte e invalidità.

<sup>5</sup> I contributi dovuti dal collaboratore durante il suo congedo sono dedotti dal suo stipendio alla ripresa del lavoro.

<sup>46</sup> Abrogato dal n. I dell'O del Consiglio dei PF del 2 ott. 2007, approvata dal CF il 14 mag. 2008, con effetto dal 1° lug. 2008 (RU **2008** 2293).

<sup>47</sup> Introdotto dal n. I dell'O del Consiglio dei PF del 2 ott. 2007, approvata dal CF il 14 mag. 2008, in vigore dal 1° lug. 2008 (RU **2008** 2293).

## Capitolo 5: Obblighi

### Art. 53           Adempimento dei compiti

I collaboratori sono tenuti ad adempiere in modo competente e responsabile i compiti stabiliti nel contratto di lavoro, ad attenersi alle direttive del servizio e agli ordini dei superiori e a comportarsi in modo cooperativo e leale nei confronti dei colleghi.

### Art. 54           Tempo di lavoro

(art. 17 LPers)

<sup>1</sup> Il tempo di lavoro settimanale medio è di 41 ore per i collaboratori impiegati a tempo pieno. Per i collaboratori impiegati a tempo parziale è pari al grado d'occupazione convenuto.

<sup>2</sup> I servizi responsabili possono concordare con i collaboratori o i rappresentanti del personale una specifica organizzazione del tempo di lavoro.

<sup>3</sup> In caso di viaggi di servizio in Svizzera, i tempi di trasferta contano come tempo di lavoro. In caso di viaggi di servizio all'estero è computato il tempo di lavoro convenuto.

<sup>4</sup> Durante la pausa di mezzogiorno il lavoro deve essere interrotto per almeno 30 minuti. Valgono per contro come tempo di lavoro una pausa di 15 minuti ciascuna nel corso della mattinata e nel corso del pomeriggio.

<sup>5</sup> I due PF e gli istituti di ricerca disciplinano il lavoro a turni e il servizio di picchetto d'intesa con i rappresentanti del personale.

### Art. 55           Ore supplementari e lavoro straordinario

(art. 17 LPers)

<sup>1</sup> In caso di carico di lavoro inconsueto o di lavoro urgente, il servizio competente può, entro un lasso di tempo adeguato, ordinare o consentire di effettuare ore supplementari o lavoro straordinario. Il servizio competente pianifica con i collaboratori la soppressione delle ore supplementari o del lavoro straordinario ordinati o consentiti.

<sup>2</sup> Sono ore supplementari le ore di lavoro prestate che superano il tempo di lavoro settimanale stabilito per gli impiegati a tempo pieno o a tempo parziale, ma che non oltrepassano il tempo massimo di lavoro di 45 ore alla settimana previsto per legge. È considerato straordinario il tempo di lavoro che supera il tempo massimo di lavoro di 45 ore alla settimana previsto per legge. All'anno possono essere prestate al massimo 170 ore di lavoro straordinario.

<sup>3</sup> Le ore supplementari e il lavoro straordinario vanno compensati con tempo libero della medesima durata.

<sup>4</sup> Se le ore supplementari non possono essere compensate, il datore di lavoro versa lo stipendio normale senza supplemento. Il lavoro straordinario che non può essere compensato è rimborsato con un supplemento del 25 per cento o del 50 per cento per le domeniche e i giorni festivi.

<sup>5</sup> I due PF e gli istituti di ricerca provvedono affinché siano pagate al massimo 100 ore supplementari o di lavoro straordinario per anno civile e a che vengano riportate all'anno civile seguente al massimo 100 ore.

<sup>6</sup> Il pagamento delle ore supplementari e del lavoro straordinario può essere escluso nel contratto di lavoro dei quadri.

**Art. 56** Occupazioni al di fuori del rapporto di lavoro

(art. 23 LPers)

<sup>1</sup> Le attività e gli incarichi pubblici che i collaboratori esercitano al di fuori del rapporto di lavoro con un PF o un istituto di ricerca richiedono un'autorizzazione da parte del servizio competente quando esiste la possibilità di un conflitto di interessi con gli interessi lavorativi o quando ciò comprometta l'adempimento dei compiti.

<sup>2</sup> I collaboratori informano i propri superiori in caso di dubbio.

**Art. 57** Segreto professionale, di affari e d'ufficio

(art. 22 LPers)

<sup>1</sup> I collaboratori sono tenuti a mantenere il più stretto riserbo su questioni professionale e di affari che per loro natura o per prescrizione particolare devono essere mantenute segrete.

<sup>2</sup> L'obbligo di serbare il segreto permane anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro.

<sup>3</sup> Se chiamati a rispondere in qualità di parti, testimoni o periti in interrogatori o procedimenti giudiziari su constatazioni fatte nell'esercizio del loro mandato o nell'adempimento della propria funzione e che si riferiscono a compiti lavorativi, i collaboratori possono esprimersi solo se ne hanno ricevuto l'autorizzazione del servizio competente.

**Capitolo 5a: Violazione degli obblighi professionali<sup>48</sup>**

**Art. 58** Inchiesta amministrativa<sup>49</sup>

(Art. 25 LPers)

<sup>1</sup> Un'inchiesta amministrativa è avviata dall'autorità competente ai sensi dell'articolo 2 quando occorre accertare se sussiste un fatto che esige un intervento d'ufficio per salvaguardare l'interesse pubblico. L'inchiesta può essere affidata a persone esterne al settore dei PF.<sup>50</sup>

<sup>48</sup> Introdotta dal n. I dell'O del Consiglio dei PF del 24 mar. 2004, approvata dal Consiglio federale il 23 giu. 2004, in vigore dal 1° lug. 2004 (RU **2004** 3301).

<sup>49</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del Consiglio dei PF del 24 mar. 2004, approvata dal Consiglio federale il 23 giu. 2004, in vigore dal 1° lug. 2004 (RU **2004** 3301).

<sup>50</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del Consiglio dei PF del 24 mar. 2004, approvata dal Consiglio federale il 23 giu. 2004, in vigore dal 1° lug. 2004 (RU **2004** 3301).

<sup>2</sup> L'inchiesta amministrativa non è diretta contro una persona determinata.<sup>51</sup>

<sup>3</sup> e 4 ...<sup>52</sup>

**Art. 58a**<sup>53</sup> Inchiesta disciplinare

(Art. 25 LPers)

<sup>1</sup> L'autorità competente ai sensi dell'articolo 2 apre l'inchiesta disciplinare. Inoltre designa la persona incaricata di svolgerla. L'inchiesta può essere affidata a persone esterne al settore dei PF.

<sup>2</sup> Con la cessazione del rapporto di lavoro termina anche l'inchiesta disciplinare.

<sup>3</sup> Se non sussiste alcun motivo di disdetta ai sensi dell'articolo 12 LPers, l'autorità competente ai sensi dell'articolo 2 può, sulla base dell'esito dell'inchiesta, disporre le seguenti misure:

- a. in caso di violazione degli obblighi per negligenza: avvertimento, ammonizione o modifica dell'ambito d'attività;
- b. in caso di violazione degli obblighi intenzionale o per negligenza grave: oltre alle misure di cui alla lettera a, la riduzione dello stipendio fino al 10 per cento durante un anno al massimo, la modifica della durata del lavoro o il cambiamento del luogo di lavoro.

<sup>4</sup> Se lo stesso fatto conduce a un'inchiesta disciplinare e a un procedimento penale, la decisione in merito a misure può essere rinviata fino al termine del procedimento penale.

<sup>5</sup> Trascorso un anno dalla scoperta della violazione degli obblighi professionali e al massimo tre anni dopo l'ultima violazione degli obblighi, non è più consentito ordinare alcuna misura. La prescrizione è sospesa finché dura il procedimento penale promosso per il medesimo fatto oppure finché non è stato deciso su rimedi di diritto esercitati in un'inchiesta disciplinare.

**Art. 58b**<sup>54</sup> Trasmissione degli atti al Ministero pubblico della Confederazione

(Art. 25 LPers)

Se una violazione degli obblighi professionali adempie in pari tempo la fattispecie di un reato secondo il diritto penale federale o cantonale, l'autorità competente ai sensi dell'articolo 2 trasmette gli atti, con i verbali degli interrogatori, al Ministero pubblico della Confederazione.

<sup>51</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del Consiglio dei PF del 24 mar. 2004, approvata dal Consiglio federale il 23 giu. 2004, in vigore dal 1° lug. 2004 (RU **2004** 3301).

<sup>52</sup> Abrogati dal n. I dell'O del Consiglio dei PF del 24 mar. 2004, approvata dal Consiglio federale il 23 giu. 2004, con effetto dal 1° lug. 2004 (RU **2004** 3301).

<sup>53</sup> Introdotto dal n. I dell'O del Consiglio dei PF del 24 mar. 2004, approvata dal Consiglio federale il 23 giu. 2004, in vigore dal 1° lug. 2004 (RU **2004** 3301).

<sup>54</sup> Introdotto dal n. I dell'O del Consiglio dei PF del 24 mar. 2004, approvata dal Consiglio federale il 23 giu. 2004, in vigore dal 1° lug. 2004 (RU **2004** 3301).

## Capitolo 6: Disposizioni finali

### Sezione 1: Protezione di dati personali e relativi alla salute

(art. 27 nonché 28 cpv. 3 e 4 LPers)

#### Art. 59 Competenze

<sup>1</sup> I due PF e gli istituti di ricerca provvedono affinché siano osservate le disposizioni della legge federale del 19 giugno 1992<sup>55</sup> sulla protezione dei dati (LPD) e dell'ordinanza del 14 giugno 1993<sup>56</sup> relativa alla legge federale sulla protezione dei dati (OLPD).

<sup>2</sup> I due PF e gli istituti di ricerca designano per il proprio settore i servizi competenti per il trattamento:

- a. dei fascicoli generali relativi al personale;
- b. dei profili della personalità (art. 3 lett. d LPD);
- c. dei dati relativi a misure sociali;
- d. dei dati relativi a procedimenti esecutivi;
- e. dei dati relativi a procedimenti penali;
- f. dei dati relativi a procedimenti amministrativi.

<sup>3</sup> Prima dell'introduzione o della modifica di un sistema o di una collezione di dati, sono consultati gli impiegati o le associazioni del personale che li rappresentano.

<sup>4</sup> I due PF e gli istituti di ricerca notificano autonomamente per registrazione all'Incaricato federale della protezione dei dati e della trasparenza<sup>57</sup> tutte le collezioni di dati prima che queste ultime siano rese operative (art. 11 LPD, art. 3 OLPD).

#### Art. 60 Principi in materia di trattamento

<sup>1</sup> I dati di cui all'articolo 59 capoverso 2 lettere c-f possono essere trattati solo nella misura in cui ve ne sia una necessità.

<sup>2</sup> I profili della personalità possono essere trattati solo se sono necessari ai fini dello sviluppo del personale e se le persone interessate vi hanno acconsentito per scritto.

<sup>3</sup> Oltre ai dati di cui all'articolo 59 capoverso 2 lettere b-f, i dati personali degni di particolare protezione possono essere trattati solo in casi eccezionali se sono necessari ai fini dello sviluppo del personale e se le persone interessate vi hanno acconsentito per scritto.

<sup>4</sup> I dati sono accessibili solo al servizio competente di cui all'articolo 59 capoverso 2. Le collezioni di dati manuali devono essere tenute sotto chiave.

<sup>55</sup> RS 235.1

<sup>56</sup> RS 235.11

<sup>57</sup> La designazione dell'unità amministrativa è stata adattata in applicazione dell'art. 16 cpv. 3 dell'O del 17 nov. 2004 sulle pubblicazioni ufficiali (RS 170.512.1).

<sup>5</sup> Per la conservazione dei dati valgono i seguenti termini:

- a. per i fascicoli generali relativi al personale: dieci anni dopo la fine del rapporto di lavoro;
- b. per i fascicoli relativi al personale ausiliario: due anni dopo la fine del rapporto di lavoro;
- c. per i dati relativi a misure sociali e provvedimenti amministrativi, esecutivi e penali: cinque anni dopo l'applicazione della misura o del provvedimento;
- d. per profili della personalità: cinque anni dopo il rilevamento dei dati se la persona interessata non ha acconsentito per scritto a una durata di conservazione più lunga.

<sup>6</sup> Decorso il termine di conservazione si procede conformemente agli articoli 21 e 22 LPD<sup>58</sup>. In singoli casi motivati il Consiglio dei PF può prolungare, dietro richiesta del servizio competente, i termini di cui al capoverso 3.

<sup>7</sup> I due PF e gli istituti di ricerca disciplinano le questioni di dettaglio relative al proprio personale. Stabiliscono le misure di sicurezza per le collezioni di dati elettroniche. Ad eccezione dei dati personali degni di particolare protezione di cui all'articolo 3 lettera c LPD e dei profili della personalità di cui all'articolo 3 lettera d LPD, è possibile prevedere l'accesso ai dati nella procedura di richiamo per:

- a. la Centrale di compensazione dell'assicurazione per la vecchiaia e per i superstiti: dati necessari all'aggiornamento dei conti individuali;
- b. l'Amministrazione federale delle finanze: dati necessari all'ammortamento dei prestiti ipotecari che il personale ha contratto presso di essa;
- c. la Cassa pensioni della Confederazione: dati necessari all'aggiornamento dei conti individuali del personale;
- d. La Posta: dati necessari al versamento degli stipendi del personale.

#### **Art. 61**            Dati relativi alla salute

<sup>1</sup> I documenti medici contengono il questionario di assunzione, i rapporti e i certificati medici, nonché le valutazioni del servizio medico necessarie per valutare le attitudini dell'impiegato al momento dell'assunzione e durante il rapporto di lavoro. I documenti medici sono conservati presso il servizio medico conformemente all'articolo 47.

<sup>2</sup> I documenti medici sono costituiti su carta. Taluni dati, quali il nome dell'impiegato e la diagnosi, possono essere trattati in modo automatizzato ai fini della fatturazione o in vista del rilevamento di dati statistici.

<sup>3</sup> Il sistema automatizzato di trattamento dei dati medici deve essere un sistema chiuso; non può essere allacciato a nessun altro sistema elettronico di trattamento dei dati.

<sup>4</sup> Al servizio del personale è comunicata unicamente la valutazione del servizio medico. Il contenuto dei documenti medici è comunicato al servizio del personale o a terzi soltanto se l'impiegato interessato vi ha previamente acconsentito. Se l'impiegato non dà il suo consenso, il Consiglio dei PF può dare l'autorizzazione a comunicare dati relativi alla salute.

## Sezione 2: Ricorsi

### Art. 62<sup>59</sup> Autorità interna di ricorso e procedura

(Art. 35 cpv. 1 LPers)

L'autorità interna di ricorso contro decisioni in prima istanza dei due PF e degli istituti di ricerca è la Commissione di ricorso dei PF.

### Art. 63 Prescrizione

(art. 34 LPers)

I termini di prescrizione per pretese derivanti dal rapporto di lavoro si conformano agli articoli 127 e 128 del Codice delle obbligazioni (CO)<sup>60</sup>.

## Sezione 3: Modifica e abrogazione di testi normativi

### Art. 64 Abrogazione del diritto vigente

Sono abrogati:

1. l'ordinanza del 25 febbraio 1987<sup>61</sup> sui rapporti di servizio speciali nei Politecnici federali e negli istituti annessi;
2. l'ordinanza sugli assistenti dei PF del 23 gennaio 1991<sup>62</sup> sui rapporti di servizio degli assistenti dei Politecnici federali;
3. il regolamento del 14 novembre 1969<sup>63</sup> sull'assunzione di assistenti ausiliari presso i politecnici federali;
4. l'ordinanza del 31 marzo 1993<sup>64</sup> sulla nomina degli agenti nel settore dei PF;
- 5.<sup>65</sup> l'ordinanza del 19 settembre 2002<sup>66</sup> sull'assicurazione del personale del settore dei politecnici federali nella Cassa pensioni della Confederazione PUBBLICA.

<sup>59</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del Consiglio dei PF del 24 mar. 2004, approvata dal Consiglio federale il 23 giu. 2004, in vigore dal 1° lug. 2004 (RU **2004** 3301).

<sup>60</sup> RS **220**

<sup>61</sup> [RU **1987** 812]

<sup>62</sup> [RU **1991** 806]

<sup>63</sup> Non pubblicato nella RU.

<sup>64</sup> [RU **1994** 2262]

<sup>65</sup> Introdotto dal n. I dell'O del Consiglio dei PF del 2 ott. 2007, approvata dal CF il 14 mag. 2008, in vigore dal 1° lug. 2008 (RU **2008** 2293).

<sup>66</sup> [RU **2002** 4153, **2005** 11 4795, **2007** 463 art. 6 n. 3]

**Art. 65** Modifica del diritto vigente

Sono modificate le seguenti ordinanze:

1. *Ordinanza sull'organizzazione del PFZ del 14 maggio 1998*<sup>67</sup>

*Art. 4 cpv. 2 lett. f*

...

2. *Ordinanza sull'organizzazione del PFL del 23 settembre 1993*<sup>68</sup>

*Art. 4 cpv. 2 lett. e*

...

3. *Ordinanza sull'organizzazione dell'IFADPA dell'11 novembre 1999*<sup>69</sup>

*Art. 4 lett. a*

...

4. *Ordinanza sull'organizzazione del FNP del 19 marzo 1998*<sup>70</sup>

*Art. 3 cpv. 3*

...

5. *Ordinanza sull'organizzazione del LPMR del 23 settembre 1993*<sup>71</sup>

*Art. 3 cpv. 3*

...

6. *Ordinanza sull'organizzazione dell'IPS del 17 settembre 1998*<sup>72</sup>

*Art. 3 cpv. 3*

...

*Art. 4 cpv. 2*

*Abrogato*

67 [RU **1999** 1178 2694 2473, **2001** 2447, **2002** 4001, **2003** 275. RU **2004** 825]

68 [RU **1993** 2957, **2000** 1159, **2001** 1789 art. 65 n. 2. RU **2002** 60 art. 18]

69 [RU **2001** 2553. RU **2004** 4245]

70 [RU **1998** 1786, **2001** 1789 art. 65 n. 4. RU **2006** 2399]

71 [RU **1993** 2908, **2001** 1789 art. 65 n. 5. RU **2002** 1355 art. 6]

72 [RU **1999** 863, **2001** 1789 art. 65 n. 6, **2002** 2545. RU **2004** 1797]

**Sezione 3a:**<sup>73</sup>**Disposizione transitoria relativa alla modifica del 29 giugno 2005****Art. 65a**

<sup>1</sup> Gli stipendi attuali, compresa l'indennità di residenza, sono mantenuti e trasferiti nel nuovo sistema salariale.

<sup>2</sup> I collaboratori sono assegnati in base alla loro funzione a un livello di funzione e classificati in base alla loro esperienza entro la fascia salariale del relativo livello di funzione. L'esperienza è calcolata in base all'allegato 3; modalità di calcolo divergenti sono possibili soltanto nei casi in cui lo esiga la parità di trattamento giuridica.

<sup>3</sup> Se lo stipendio percepito finora si situa al di sotto della fascia salariale di cui al capoverso 2, il nuovo stipendio è adeguato al limite inferiore di tale fascia.

<sup>4</sup> I collaboratori sono informati per scritto sulla loro classificazione.

<sup>5</sup> I due PF e gli istituti di ricerca applicano l'articolo 27 capoversi 1-3 al più tardi a partire dal 1° gennaio 2009. Fino all'entrata in vigore della nuova norma, la valutazione C funge da base per l'evoluzione dello stipendio.

**Sezione 4: Entrata in vigore****Art. 66**

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

<sup>73</sup> Introdotta dal n. I dell'O del Consiglio dei PF del 29 giu. 2005, approvata dal CF il 23 set. 2005, in vigore dal 1° gen. 2006 (RU **2005** 4795).

Allegato I<sup>74</sup>  
(art. 25 cpv. 1)

## Griglia delle funzioni del settore dei PF

Codice	Funzioni	Livelli														
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
<b>101</b>	<b>Funzioni scientifiche</b>															
101-06	Assistente scientifico															
102	Collaboratore scientifico e collaboratore scientifico superiore															
102-07	Profilo dei requisiti I															
102-08	Profilo dei requisiti II															
1022-09	Profilo dei requisiti III															
1024-10	Profilo dei requisiti IV															
<b>103</b>	<b>Collaboratore scientifico con funzioni direttive (Senior Scientist/MIER)</b>															
1031-10	Profilo dei requisiti I															
1032-11	Profilo dei requisiti II															
1033-12	Profilo dei requisiti III															
1034-13	Profilo dei requisiti IV															
<b>111</b>	<b>Responsabile di gruppo scientifico</b>															
111-09	Profilo dei requisiti I															
1112-10	Profilo dei requisiti II															
1113-11	Profilo dei requisiti III															
<b>113</b>	<b>Responsabile di unità scientifica</b>															
1131-11	Profilo dei requisiti I															
1132-12	Profilo dei requisiti II															
1133-13	Profilo dei requisiti III															
<b>Funzioni di supporto</b>																
<b>201301</b>	<b>Collaboratore del supporto</b>															
20113011-01	Profilo dei requisiti I															
20123012-02	Profilo dei requisiti II															
20133013-03	Profilo dei requisiti III															
<b>202302402</b>	<b>Adiuto al supporto</b>															
20213021-01	Profilo dei requisiti I															
20223022-04	Profilo dei requisiti II															
20233023-05	Profilo dei requisiti III															
<b>303303403</b>	<b>Specialista del supporto I</b>															
30313031-06	Profilo dei requisiti I															
30323032-08	Profilo dei requisiti II															
30333033-07	Profilo dei requisiti III															
<b>304304404</b>	<b>Specialista del supporto II</b>															
30413041-07	Profilo dei requisiti I															
30423042-08	Profilo dei requisiti II															
30433043-09	Profilo dei requisiti III															
30443044-10	Profilo dei requisiti IV															

74 Nuovo testo giusta il n. I dell'O del Consiglio dei PF del 29 giu. 2005, approvata dal CF il 23 set. 2005, in vigore dal 1° gen. 2006 (RU 2005 4795).

Codice	Funzioni	Livello														
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
<b>801</b>	<b>Responsabile di gruppo</b>															
801-04	Profilo dei requisiti I															
801-05	Profilo dei requisiti II															
801-06	Profilo dei requisiti III															
<b>802</b>	<b>Responsabile di unità</b>															
802-06	Profilo dei requisiti I															
802-07	Profilo dei requisiti II															
802-08	Profilo dei requisiti III															
802-09	Profilo dei requisiti IV															
<b>803</b>	<b>Responsabile di settore</b>															
803-09	Profilo dei requisiti I															
803-10	Profilo dei requisiti II															
803-11	Profilo dei requisiti III															
803-12	Profilo dei requisiti IV															
<b>804</b>	<b>Funzioni manageriali e di stato maggiore</b>															
	<b>Specialista (con funzioni direttive)</b>															
804-11	Profilo dei requisiti I															
804-12	Profilo dei requisiti II															
804-13	Profilo dei requisiti III															
804-14	Profilo dei requisiti IV															
<b>805</b>	<b>Funzioni direttive (con consulenza strategica allo stato maggiore)</b>															
805-11	Profilo dei requisiti I															
805-12	Profilo dei requisiti II															
805-13	Profilo dei requisiti III															
805-14	Profilo dei requisiti IV															
<b>806</b>	<b>Funzioni direttive (diversi settori)</b>															
806-13	Profilo dei requisiti I															
806-14	Profilo dei requisiti II															
806-15	Profilo dei requisiti III															

*Allegato 2<sup>75</sup>*  
(art. 26 cpv. 1, 28 cpv. 1, 30 cpv. 3)

## Scala salariale del settore dei PF 2008

### Linea di valutazione «A»

Anni di esperienza	Livello di funzione														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
0	58 074	62 864	68 082	73 767	79 963	86 880	94 786	104 028	115 054	128 804	146 578	170 251	202 599	247 879	
1	59 235	64 121	69 444	75 242	81 562	88 618	96 682	106 109	117 355	131 380	149 510	173 656	206 651	252 837	
2	60 397	65 378	70 806	76 717	83 161	90 355	98 577	108 189	119 656	133 956	152 441	177 061	210 702	257 794	
3	61 558	66 635	72 167	78 193	84 761	92 093	100 473	110 270	121 958	136 532	155 373	180 466	214 754	262 752	
4	62 720	67 893	73 529	79 668	86 360	93 831	102 369	112 350	124 259	139 108	158 304	183 871	218 806	267 710	
5	63 881	69 150	74 891	81 143	87 959	95 568	104 264	114 431	126 560	141 684	161 236	187 276	222 858	272 667	
6	64 752	70 093	75 912	82 250	89 158	96 871	105 686	115 991	128 286	143 616	163 435	189 830	225 897	276 385	
7	65 623	71 036	76 933	83 356	90 358	98 175	107 108	117 552	130 011	145 548	165 633	192 384	228 936	280 103	
8	66 494	71 979	77 954	84 463	91 557	99 478	108 530	119 112	131 737	147 480	167 832	194 937	231 975	283 822	
9	67 365	72 922	78 976	85 569	92 757	100 781	109 952	120 673	133 463	149 412	170 031	197 491	235 014	287 540	
10	68 237	73 865	79 997	86 676	93 956	102 084	111 373	122 233	135 189	151 345	172 229	200 045	238 053	291 258	
11	68 817	74 493	80 678	87 414	94 756	102 953	112 321	123 273	136 339	152 633	173 695	201 748	240 079	293 737	
12	69 398	75 122	81 358	88 151	95 555	103 822	113 269	124 314	137 490	153 921	175 161	203 450	242 105	296 216	
13	69 979	75 751	82 039	88 889	96 355	104 691	114 217	125 354	138 640	155 209	176 627	205 153	244 131	298 694	
14	70 559	76 379	82 720	89 627	97 155	105 559	115 165	126 394	139 791	156 497	178 092	206 855	246 157	301 173	
15	71 140	77 008	83 401	90 364	97 954	106 428	116 113	127 434	140 942	157 785	179 558	208 558	248 183	303 652	

<sup>75</sup> Nuovo testo giusta l'art. 6 n. 1 dell'O del Consiglio dei PF del 3 apr. 2008 concernente il versamento di un'indennità al personale del settore dei PF nel 2008, approvata dal CF il 7 mag. 2008 ed in vigore dal 1° lug. 2008 (RS 172.220.111.82).

**Linea di valutazione «B»**

Anni di esperienza	Livello di funzione														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
0	54 286	58 764	63 642	68 956	74 748	81 214	88 604	97 244	107 551	120 404	137 019	159 148	189 386	231 713	
1	55 372	59 939	64 915	70 335	76 243	82 838	90 376	99 189	109 702	122 812	139 759	162 331	193 173	236 347	
2	56 458	61 114	66 188	71 714	77 738	84 463	92 148	101 133	111 853	125 220	142 499	165 514	196 961	240 982	
3	57 543	62 290	67 461	73 093	79 233	86 087	93 920	103 078	114 004	127 628	145 240	168 697	200 749	245 616	
4	58 629	63 465	68 734	74 472	80 728	87 711	95 692	105 023	116 155	130 036	147 980	171 880	204 536	250 250	
5	59 715	64 640	70 006	75 851	82 223	89 335	97 465	106 968	118 306	132 444	150 720	175 063	208 324	254 884	
6	60 529	65 522	70 961	76 886	83 344	90 554	98 794	108 427	119 919	134 250	152 776	177 450	211 165	258 360	
7	61 343	66 403	71 916	77 920	84 465	91 772	100 123	109 885	121 532	136 056	154 831	179 837	214 006	261 836	
8	62 158	67 285	72 870	78 954	85 586	92 990	101 452	111 344	123 146	137 862	156 886	182 224	216 847	265 312	
9	62 972	68 166	73 825	79 989	86 707	94 208	102 781	112 803	124 759	139 668	158 942	184 611	219 687	268 787	
10	63 786	69 047	74 780	81 023	87 829	95 427	104 110	114 261	126 372	141 474	160 997	186 999	222 528	272 263	
11	64 329	69 635	75 416	81 713	88 576	96 239	104 996	115 234	127 448	142 678	162 367	188 590	224 422	274 580	
12	64 872	70 223	76 052	82 402	89 324	97 051	105 882	116 206	128 523	143 882	163 737	190 182	226 316	276 897	
13	65 415	70 810	76 689	83 092	90 071	97 863	106 768	117 179	129 599	145 086	165 107	191 773	228 210	279 214	
14	65 958	71 398	77 325	83 781	90 819	98 675	107 654	118 151	130 674	146 290	166 478	193 364	230 103	281 531	
15	66 501	71 986	77 962	84 471	91 566	99 487	108 540	119 123	131 750	147 494	167 848	194 956	231 997	283 849	

Gli stipendi di questo livello sono fissati dal Consiglio federale

**Linea di valutazione «C»**

Anni di esperienza	Livello di funzione														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
0	50 499	54 664	59 202	64 145	69 533	75 548	82 422	90 459	100 047	112 003	127 459	148 044	176 173	215 547	
1	51 509	55 757	60 386	65 428	70 923	77 059	84 071	92 268	102 048	114 243	130 008	151 005	179 696	219 858	
2	52 519	56 851	61 570	66 711	72 314	78 570	85 719	94 078	104 049	116 483	132 558	153 966	183 220	224 169	
3	53 529	57 944	62 754	67 994	73 705	80 081	87 368	95 887	106 050	118 724	135 107	156 927	186 743	228 480	
4	54 539	59 037	63 938	69 277	75 095	81 592	89 016	97 696	108 051	120 964	137 656	159 888	190 266	232 791	
5	55 549	60 130	65 122	70 559	76 486	83 103	90 665	99 505	110 052	123 204	140 205	162 849	193 790	237 102	
6	56 306	60 950	66 010	71 522	77 529	84 236	91 901	100 862	111 553	124 884	142 117	165 070	196 433	240 335	
7	57 064	61 770	66 898	72 484	78 572	85 369	93 137	102 219	113 053	126 564	144 029	167 290	199 075	243 568	
8	57 821	62 590	67 786	73 446	79 615	86 502	94 374	103 576	114 554	128 244	145 941	169 511	201 718	246 801	
9	58 579	63 410	68 674	74 408	80 658	87 636	95 610	104 933	116 055	129 924	147 853	171 732	204 360	250 035	
10	59 336	64 230	69 562	75 370	81 701	88 769	96 846	106 290	117 555	131 604	149 765	173 952	207 003	253 268	
11	59 841	64 777	70 154	76 012	82 396	89 524	97 671	107 194	118 556	132 724	151 039	175 433	208 765	255 423	
12	60 346	65 323	70 746	76 653	83 092	90 280	98 495	108 099	119 556	133 844	152 314	176 913	210 526	257 579	
13	60 851	65 870	71 339	77 295	83 787	91 035	99 319	109 003	120 557	134 964	153 588	178 394	212 288	259 734	
14	61 356	66 417	71 931	77 936	84 482	91 791	100 143	109 908	121 557	136 084	154 863	179 874	214 050	261 890	
15	61 861	66 963	72 523	78 578	85 178	92 546	100 967	110 813	122 558	137 204	156 138	181 354	215 811	264 045	

Gli stipendi di questo livello sono fissati dal Consiglio federale

**Linea di valutazione «D»**

Anni di esperienza	Livello di funzione														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
0	46 711	50 564	54 762	59 334	64 318	69 882	76 241	83 675	92 544	103 603	117 900	136 941	162 960	199 381	
1	47 646	51 575	55 857	60 521	65 604	71 280	77 766	85 348	94 395	105 675	120 258	139 680	166 219	203 369	
2	48 580	52 587	56 952	61 707	66 891	72 677	79 290	87 022	96 245	107 747	122 616	142 419	169 478	207 356	
3	49 514	53 598	58 048	62 894	68 177	74 075	80 815	88 695	98 096	109 819	124 974	145 158	172 737	211 344	
4	50 448	54 609	59 143	64 081	69 463	75 472	82 340	90 369	99 947	111 891	127 332	147 896	175 996	215 332	
5	51 383	55 621	60 238	65 267	70 750	76 870	83 865	92 042	101 798	113 963	129 690	150 635	179 256	219 319	
6	52 083	56 379	61 060	66 157	71 714	77 918	85 008	93 297	103 186	115 517	131 458	152 689	181 700	222 310	
7	52 784	57 138	61 881	67 048	72 679	78 967	86 152	94 552	104 574	117 071	133 227	154 743	184 144	225 301	
8	53 485	57 896	62 702	67 938	73 644	80 015	87 296	95 808	105 963	118 626	134 995	156 798	186 589	228 291	
9	54 185	58 654	63 524	68 828	74 609	81 063	88 439	97 063	107 351	120 180	136 764	158 852	189 033	231 282	
10	54 886	59 413	64 345	69 718	75 573	82 111	89 583	98 318	108 739	121 734	138 532	160 906	191 478	234 273	
11	55 353	59 919	64 893	70 311	76 217	82 810	90 345	99 155	109 664	122 770	139 711	162 275	193 107	236 267	
12	55 820	60 424	65 440	70 904	76 860	83 509	91 108	99 991	110 590	123 806	140 890	163 645	194 737	238 260	
13	56 287	60 930	65 988	71 498	77 503	84 208	91 870	100 828	111 515	124 842	142 069	165 014	196 366	240 254	
14	56 754	61 435	66 536	72 091	78 146	84 906	92 633	101 665	112 441	125 878	143 248	166 383	197 996	242 248	
15	57 221	61 941	67 083	72 684	78 789	85 605	93 395	102 502	113 366	126 914	144 427	167 753	199 626	244 242	

Gli stipendi di questo livello sono fissati dal Consiglio federale

**Linea di valutazione «E»**

Anni di esperienza	Livello di funzione														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
0	*	46 464	50 322	54 523	59 103	64 216	70 059	76 890	85 040	95 203	108 340	125 838	149 747	183 215	
1	*	47 394	51 328	55 614	60 285	65 500	71 460	78 428	86 741	97 107	110 507	128 354	152 742	186 879	
2	*	48 323	52 335	56 704	61 467	66 784	72 861	79 966	88 442	99 011	112 674	130 871	155 737	190 544	
3	*	49 252	53 341	57 795	62 649	68 069	74 263	81 504	90 143	100 915	114 841	133 388	158 732	194 208	
4	46 358	50 182	54 348	58 885	63 831	69 353	75 664	83 042	91 843	102 819	117 008	135 905	161 726	197 872	
5	47 216	51 111	55 354	59 976	65 013	70 637	77 065	84 579	93 544	104 723	119 174	138 422	164 721	201 537	
6	47 860	51 808	56 109	60 793	65 900	71 601	78 116	85 733	94 820	106 151	120 799	140 309	166 968	204 285	
7	48 504	52 505	56 864	61 611	66 786	72 564	79 167	86 886	96 095	107 579	122 425	142 197	169 214	207 033	
8	49 148	53 202	57 618	62 429	67 673	73 527	80 218	88 039	97 371	109 007	124 050	144 084	171 460	209 781	
9	49 792	53 899	58 373	63 247	68 559	74 490	81 269	89 193	98 647	110 435	125 675	145 972	173 706	212 529	
10	50 436	54 596	59 128	64 065	69 446	75 454	82 319	90 346	99 922	111 863	127 300	147 859	175 952	215 278	
11	50 865	55 060	59 631	64 610	70 037	76 096	83 020	91 115	100 773	112 815	128 383	149 118	177 450	217 110	
12	51 294	55 525	60 135	65 155	70 628	76 738	83 721	91 884	101 623	113 767	129 467	150 376	178 947	218 942	
13	51 723	55 990	60 638	65 700	71 219	77 380	84 421	92 653	102 473	114 719	130 550	151 634	180 445	220 774	
14	52 153	56 454	61 141	66 246	71 810	78 022	85 122	93 422	103 324	115 671	131 633	152 893	181 942	222 606	
15	52 582	56 919	61 644	66 791	72 401	78 664	85 822	94 191	104 174	116 623	132 717	154 151	183 440	224 438	

\* Stipendi tabellari che non trovano applicazione nel settore dei PF.

Allegato 3<sup>76</sup>  
(art. 65a cpv. 2)

## Calcolo dell'esperienza utile

Tabella 1

### Età minima tabellare per assumere una funzione

Numero principale griglia	N. del profilo	Designazione del profilo	Livello di funzione	Età minima
101	1011-06	Assistente scientifico	6	24,5
102	1021-07	Collaboratore scientifico e collaboratore scientifico superiore	7	29,0
	1022-08	Collaboratore scientifico e collaboratore scientifico superiore	8	30,0
	1023-09	Collaboratore scientifico e collaboratore scientifico superiore	9	30,0
	1024-10	Collaboratore scientifico e collaboratore scientifico superiore	10	32,0
103	1031-10	Collaboratore scientifico con compiti direttivi (Senior Scientist/MER)	10	32,5
	1032-11	Collaboratore scientifico con compiti direttivi (Senior Scientist/MER)	11	32,5
	1033-12	Collaboratore scientifico con compiti direttivi (Senior Scientist/MER)	12	33,5
	1034-13	Collaboratore scientifico con compiti direttivi (Senior Scientist/MER)	13	34,5
111	1111-09	Responsabile di gruppo scientifico	9	30,5
	1112-10	Responsabile di gruppo scientifico	10	32,5
	1113-11	Responsabile di gruppo scientifico	11	32,5
112	1121-11	Responsabile di unità scientifica	11	32,0
	1122-12	Responsabile di unità scientifica	12	32,0
	1123-13	Responsabile di unità scientifica	13	34,0
201	2011-01	Collaboratore amministrativo	1	16,5
	2012-02	Collaboratore amministrativo	2	17,0
	2013-03	Collaboratore amministrativo	3	19,0
202	2021-03	Addetto amministrativo	3	19,0
	2022-04	Addetto amministrativo	4	21,5
	2023-05	Addetto amministrativo	5	21,5
203	2031-05	Specialista amministrativo I	5	21,0
	2032-06	Specialista amministrativo I	6	23,0
	2033-07	Specialista amministrativo I	7	24,5
204	2041-07	Specialista amministrativo II	7	24,0
	2042-08	Specialista amministrativo II	8	25,0
	2043-09	Specialista amministrativo II	9	27,0
	2044-10	Specialista amministrativo II	10	29,0
301	3011-01	Collaboratore tecnico	1	16,5
	3012-02	Collaboratore tecnico	2	18,0
	3013-03	Collaboratore tecnico	3	19,0
302	3021-03	Addetto tecnico	3	20,0
	3022-04	Addetto tecnico	4	22,0
	3023-05	Addetto tecnico	5	22,0
303	3031-05	Specialista tecnico I	5	22,0
	3032-06	Specialista tecnico I	6	23,0
	3033-07	Specialista tecnico I	7	26,0
304	3041-07	Specialista tecnico II	7	24,0
	3042-08	Specialista tecnico II	8	25,0
	3043-09	Specialista tecnico II	9	26,0
	3044-10	Specialista tecnico II	10	29,0
402	4021-03	Supporto informatico (1° livello)	3	19,0
	4022-04	Supporto informatico (1° livello)	4	22,0
	4023-05	Supporto informatico (1° livello)	5	23,0
403	4031-05	Supporto informatico avanzato (2° livello) / programmazione	5	24,0
	4032-06	Supporto informatico avanzato (2° livello) / programmazione	6	25,0
	4033-07	Supporto informatico avanzato (2° livello) / programmazione	7	27,0
404	4041-07	Specialista di sistema (3° livello) / software engineering	7	24,0
	4042-08	Specialista di sistema (3° livello) / software engineering	8	25,0
	4043-09	Specialista di sistema (3° livello) / software engineering	9	27,0
	4044-10	Specialista di sistema (3° livello) / software engineering	10	29,0
501	5011-04	Responsabile di gruppo	4	22,0
	5012-05	Responsabile di gruppo	5	23,0
	5013-06	Responsabile di gruppo	6	23,0
502	5021-06	Responsabile di unità	6	24,0
	5022-07	Responsabile di unità	7	25,0
	5023-08	Responsabile di unità	8	26,0
	5024-09	Responsabile di unità	9	26,0
503	5031-09	Responsabile di settore	9	25,0
	5032-10	Responsabile di settore	10	28,5
	5033-11	Responsabile di settore	11	30,0
	5034-12	Responsabile di settore	12	30,0
601	6011-11	Specialista (con funzioni direttive)	11	29,0
	6012-12	Specialista (con funzioni direttive)	12	30,0
	6013-13	Specialista (con funzioni direttive)	13	32,0
	6014-14	Specialista (con funzioni direttive)	14	32,0
602	6021-11	Funzione direttiva (con consulenza strategica allo stato maggiore)	11	29,0
	6022-12	Funzione direttiva (con consulenza strategica allo stato maggiore)	12	30,0
	6023-13	Funzione direttiva (con consulenza strategica allo stato maggiore)	13	32,0
	6024-14	Funzione direttiva (con consulenza strategica allo stato maggiore)	14	32,0
603	6031-13	Funzione direttiva (diversi settori)	13	32,0
	6032-14	Funzione direttiva (diversi settori)	14	32,0
	6033-15	Funzione direttiva (diversi settori)	15	33,0

<sup>76</sup> Introdotta dal n. I dell'O del Consiglio dei PF del 29 giu. 2005, approvata dal CF il 23 set. 2005, in vigore dal 1° gen. 2006 (RU 2005 4795).

Tabella 2

**Conversione in esperienza utile**

<i>Anni lavorativi*</i>	<i>Esperienza utile</i>
0	<b>0</b>
1	<b>1</b>
2	<b>2</b>
3	<b>3</b>
4	<b>4</b>
5	<b>5</b>
6	<b>6</b>
7	<b>6</b>
8	<b>7</b>
9	<b>7</b>
10	<b>8</b>
11	<b>8</b>
12	<b>9</b>
13	<b>9</b>
14	<b>10</b>
15	<b>10</b>
16	<b>11</b>
17	<b>11</b>
18	<b>11</b>
19	<b>12</b>
20	<b>12</b>
21	<b>12</b>
22	<b>13</b>
23	<b>13</b>
24	<b>13</b>
25	<b>14</b>
26	<b>14</b>
27	<b>14</b>
28	<b>15</b>
29	<b>15</b>
30	<b>15</b>

\* Calcolo degli «anni lavorativi»:  
età attuale meno età minima tabellare

*Allegato 4<sup>77</sup>*  
(art. 41)

## **Assegno di custodia**

L'assegno di custodia ammonta annualmente a:

- a. 4263 franchi per il primo figlio che ha diritto all'assegno;
- b. 2752 franchi per ogni altro figlio che ha diritto all'assegno.

<sup>77</sup> Introdotta dal n. I dell'O del Consiglio dei PF del 29 giu. 2005, approvata dal CF il 23 set. 2005 (RU **2005** 4795). Nuovo testo giusta l'art. 6 n. 1 dell'O del Consiglio dei PF del 3 apr. 2008 concernente il versamento di un'indennità al personale del settore dei PF nel 2008, approvata dal CF il 7 mag. 2008 ed in vigore dal 1° lug. 2008 (RS **172.220.111.82**).

*Allegato 578*  
(art. 42a)

### **Partecipazione del datore di lavoro al finanziamento della rendita transitoria**

Età di pensionamento	Piano standard (livello di funzione)			Piano per quadri 1 (livello di funzione)	Piano per quadri 2 (livello di funzione)
	1-3	4-6	7-9	10-12	13-15
60	80 %	55 %	50 %	50 %	50 %
61	85 %	60 %	50 %	50 %	50 %
62	90 %	70 %	50 %	50 %	50 %
63	95 %	75 %	55 %	50 %	50 %
64	100 %	80 %	60 %	50 %	50 %

<sup>78</sup> Introdotto dal n. I dell'O del Consiglio dei PF del 2 ott. 2007, approvata dal CF il 14 mag. 2008, in vigore dal 1° lug. 2008 (RU **2008** 2293).

