

**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° gennaio 2011)

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);

visto 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 CF 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 CF il 23 giu. 2004, in vigore dal 1° lug. 2004 (RU **2004** 3301).

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

<sup>6</sup> Introdotta dal n. I dell'O del Consiglio dei PF del 24 mar. 2004, approvata dal CF 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 CF 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 CF 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 CF 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 CF 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 CF 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 CF 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 58 anni compiuti, a condizione che non abbiano rifiutato un altro posto di lavoro adeguato.<sup>18</sup>

<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>19</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>20</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.

<sup>18</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del Consiglio dei PF dell'11 dic. 2008, approvata dal CF il 18 feb. 2009, in vigore dal 1° gen. 2009 (RU **2009** 809).

<sup>19</sup> Non pubblicato nella RU ( vedi FF **2008** 5254).

<sup>20</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).

## Capitolo 4: Prestazioni

### Sezione 1: Stipendio e supplementi

#### Art. 24<sup>21</sup>

#### Art. 25<sup>22</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 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>23</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>24</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>21</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>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>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>2</sup> Le prestazioni dei collaboratori sono valutate nel modo seguente:

- a. supera nettamente le esigenze;
- b. supera le esigenze;
- c. adempie le esigenze;
- d. adempie gran parte delle esigenze;
- e. adempie parte delle esigenze;
- f. non adempie le esigenze.<sup>25</sup>

<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>4</sup> Se un collaboratore non adempie le esigenze, il superiore avvia misure appropriate concernenti la funzione o il rapporto di lavoro.<sup>26</sup>

<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>27</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.

<sup>25</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del Consiglio dei PF dell'11 dic. 2008, approvata dal CF il 18 feb. 2009, in vigore dal 1° gen. 2009 (RU **2009** 809).

<sup>26</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del Consiglio dei PF dell'11 dic. 2008, approvata dal CF il 18 feb. 2009, in vigore dal 1° gen. 2009 (RU **2009** 809).

<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).

**Art. 29**<sup>28</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>29</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.

**Art. 31**<sup>30</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>31</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.

<sup>28</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>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>31</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. 34**<sup>32</sup> Occupazione a tempo parziale  
(art. 15 LPers)

Fatto salvo l'articolo 41a, 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>33</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> I collaboratori, che in seguito a malattia o infortunio non possono lavorare, hanno diritto a percepire l'intero stipendio. Le prestazioni delle assicurazioni sono corrisposte al datore di lavoro e compensate con il diritto allo stipendio.<sup>34</sup>

<sup>1bis</sup> Il diritto si rinnova in caso di una nuova malattia o di un nuovo infortunio.<sup>35</sup>

<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.

<sup>32</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del Consiglio dei PF dell'11 dic. 2008, approvata dal CF il 18 feb. 2009, in vigore dal 1° gen. 2009 (RU **2009** 809).

<sup>33</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>34</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del Consiglio dei PF dell'11 dic. 2008, approvata dal CF il 18 feb. 2009, in vigore dal 1° gen. 2009 (RU **2009** 809).

<sup>35</sup> Introdotto dal n. I dell'O del Consiglio dei PF dell'11 dic. 2008, approvata dal CF il 18 feb. 2009, in vigore dal 1° gen. 2009 (RU **2009** 809).

**Art. 36a<sup>36</sup>** Durata del 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 a percepire lo stipendio fino al ristabilimento della capacità lavorativa, tuttavia per un massimo di 730 giorni.

<sup>2</sup> I tirocinanti e gli ausiliari con un contratto di lavoro di durata determinata non superiore a sei mesi hanno diritto a percepire lo stipendio al massimo fino alla fine del rapporto di lavoro.

<sup>3</sup> Le ricadute sono computate nella durata del diritto allo stipendio se il collaboratore non ha ripreso a lavorare al tasso di occupazione normale durante un periodo ininterrotto di almeno sei mesi dopo il ristabilimento della capacità lavorativa. Le interruzioni di lavoro inferiori a sei mesi sono cumulate e conteggiate nella durata del diritto allo stipendio di cui al capoverso 1.

<sup>4</sup> Un impedimento al lavoro parziale non prolunga il diritto allo stipendio.

**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>36</sup> Introdotta dal n. I dell'O del Consiglio dei PF dell'11 dic. 2008, approvata dal CF il 18 feb. 2009, in vigore dal 1° gen. 2009 (RU 2009 809).

<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>37</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>38</sup> sull'assicurazione contro gli infortuni in caso di incapacità lavorativa parziale.

<sup>2</sup> ...<sup>39</sup>

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

#### **Art. 39a**<sup>40</sup> Invalidità professionale

(art. 32j cpv. 2 LPers)

Il collaboratore ha diritto a una prestazione di invalidità professionale conformemente al RP-PF <sup>141</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.

<sup>37</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del Consiglio dei PF del 24 mar. 2004, approvata dal CF il 23 giu. 2004, in vigore dal 1° lug. 2004 (RU **2004** 3301).

<sup>38</sup> RS **832.20**

<sup>39</sup> Abrogato dal n. I dell'O del Consiglio dei PF del 24 mar. 2004, approvata dal CF il 23 giu. 2004, con effetto dal 1° lug. 2004 (RU **2004** 3301).

<sup>40</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>41</sup> Non pubblicato nella RU ( vedi FF **2008** 5254).

**Art. 40<sup>42</sup>** Diritto allo stipendio in caso di decesso

(art. 29 cpv. 2 LPers)

<sup>1</sup> In caso di decesso di un collaboratore, i superstiti ricevono un importo pari a un sesto del salario annuo.

<sup>2</sup> È considerata superstita anche la persona che ha convissuto ininterrottamente con il defunto nei cinque anni prima del decesso.

<sup>3</sup> L'assegno per il sostegno a congiunti previsto dall'articolo 41b è versato nella stessa misura.

**Art. 41<sup>43</sup>** Diritto all'assegno familiare

(art. 31 cpv. 1–3 LPers)

<sup>1</sup> L'assegno familiare è versato fino alla fine del mese in cui il figlio compie il 16° anno d'età.

<sup>2</sup> Per i figli in formazione è versato al massimo fino alla fine del mese in cui compiono il 25° anno d'età.

<sup>3</sup> Per i figli che presentano un'incapacità al guadagno (art. 7 della LF del 6 ott. 2000<sup>44</sup> sulla parte generale del diritto delle assicurazioni sociali) è versato al massimo fino alla fine del mese in cui compiono il 20° anno d'età.

<sup>4</sup> L'assegno familiare è adeguato al rincaro.

**Art. 41a<sup>45</sup>** Prestazioni che integrano l'assegno familiare

(art. 31 cpv. 1–3 LPers)

<sup>1</sup> L'autorità competente secondo l'articolo 2 versa al collaboratore prestazioni che integrano l'assegno familiare, nella misura in cui questo è inferiore a:

- a. 4366 franchi all'anno per il primo figlio che ha diritto all'assegno;
- b. 2819 franchi all'anno per ogni ulteriore figlio che ha diritto all'assegno;
- c. 3186 franchi all'anno per ogni ulteriore figlio che ha diritto all'assegno, ha compiuto il 16° anno d'età e segue una formazione o presenta un'incapacità al guadagno.<sup>46</sup>

<sup>2</sup> L'importo delle prestazioni integrative corrisponde alla differenza tra l'importo di cui al capoverso 1 e gli importi minimi stabiliti nella legge del 24 marzo 2006<sup>47</sup> sugli assegni familiari (LAFam). Nel calcolo sono aggiunti all'assegno familiare:

<sup>42</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del Consiglio dei PF dell'11 dic. 2008, approvata dal CF il 18 feb. 2009, in vigore dal 1° gen. 2009 (RU **2009** 809).

<sup>43</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del Consiglio dei PF dell'11 dic. 2008, approvata dal CF il 18 feb. 2009, in vigore dal 1° gen. 2009 (RU **2009** 809).

<sup>44</sup> RS **830.1**

<sup>45</sup> Introdotto dal n. I dell'O del Consiglio dei PF dell'11 dic. 2008, approvata dal CF il 18 feb. 2009, in vigore dal 1° gen. 2009 (RU **2009** 809).

<sup>46</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del Consiglio dei PF del 7 dic. 2010, approvata dal CF il 23 feb. 2011, in vigore dal 1° gen. 2011 (RU **2011** 929).

<sup>47</sup> RS **836.2**

- a. gli assegni familiari percepiti da altre persone secondo la LAFam per lo stesso figlio;
- b. gli assegni familiari, gli assegni per i figli, gli assegni di formazione e gli assegni di custodia percepiti dal collaboratore o da altre persone presso altri datori di lavoro o un'altra autorità competente per lo stesso figlio.

<sup>3</sup> I collaboratori che hanno un tasso di occupazione inferiore al 50 per cento o che non conseguono lo stipendio minimo previsto per gli assegni per i figli (art. 13 cpv. 3 LAFam) non ricevono le prestazioni integrative.

<sup>4</sup> Le prestazioni che integrano l'assegno familiare sono adeguate al rincaro.

**Art. 41b<sup>48</sup>** Assegno per il sostegno a congiunti

(art. 31 cpv. 1-3 LPers)

<sup>1</sup> L'autorità competente secondo l'articolo 2 può versare la metà dell'importo dell'assegno di cui all'articolo 41a capoverso 1 lettera a ai collaboratori il cui coniuge o partner registrato è impossibilitato durevolmente a esercitare un'attività lucrativa a causa di una malattia grave.

<sup>2</sup> L'assegno per il sostegno a congiunti è adeguato al rincaro.

**Art. 42<sup>49</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 e della legge del 20 dicembre 2006<sup>50</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>151</sup>.

**Art. 42a<sup>52</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 <sup>153</sup>, il datore di lavoro assume una parte dei

<sup>48</sup> Introdotto dal n. I dell'O del Consiglio dei PF dell'11 dic. 2008, approvata dal CF il 18 feb. 2009, in vigore dal 1° gen. 2009 (RU **2009** 809).

<sup>49</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>50</sup> RS **172.222.1**

<sup>51</sup> Non pubblicato nella RU (vedi FF **2008** 5254).

<sup>52</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).

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>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.

<sup>3</sup> Il congedo pagato deve essere preso entro cinque anni, in seguito il diritto decade.<sup>54</sup>

<sup>53</sup> Non pubblicato nella RU (vedi FF 2008 5254).

<sup>54</sup> Introdotta dal n. I dell'O del Consiglio dei PF dell'11 dic. 2008, approvata dal CF il 18 feb. 2009, in vigore dal 1° gen. 2009 (RU 2009 809).

**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>a55</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.

**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:

<sup>55</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).

- 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.<sup>56</sup> il collaboratore esercita una professione per la quale non vi è alcuna o soltanto una debole richiesta;
- d. la risoluzione del contratto di lavoro si rivela nulla.

<sup>2</sup> L'indennità di uscita è pari almeno a uno stipendio mensile e al massimo a uno stipendio annuo.<sup>57</sup>

<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>58</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>56</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del Consiglio dei PF dell'11 dic. 2008, approvata dal CF il 18 feb. 2009, in vigore dal 1° gen. 2009 (RU **2009** 809).

<sup>57</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del Consiglio dei PF dell'11 dic. 2008, approvata dal CF il 18 feb. 2009, in vigore dal 1° gen. 2009 (RU **2009** 809).

<sup>58</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 tre 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 assenza prolungata a causa di malattia o infortunio, il diritto annuale alle vacanze è ridotto di  $\frac{1}{12}$  per ogni mese di assenza a partire dal secondo anno civile. In caso di congedo non pagato, il diritto alle vacanze è ridotto a partire dal secondo mese.<sup>59</sup>

<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. <sup>60</sup> | per la nascita di un figlio proprio (congedo paternità)   | 5 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<br>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<br>per anno civile |
| f.               | per trasloco  | 1 giorno<br>per anno civile        |
| g. <sup>61</sup> | per la conduzione e l'accompagnamento di corsi di Gioventù e Sport o corsi di sport per disabili  | fino a 5 giorni per<br>anno civile |

<sup>59</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del Consiglio dei PF dell'11 dic. 2008, approvata dal CF il 18 feb. 2009, in vigore dal 1° gen. 2009 (RU **2009** 809).

<sup>60</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del Consiglio dei PF dell'11 dic. 2008, approvata dal CF il 18 feb. 2009, in vigore dal 1° gen. 2009 (RU **2009** 809).

<sup>61</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del Consiglio dei PF dell'11 dic. 2008, approvata dal CF il 18 feb. 2009, in vigore dal 1° gen. 2009 (RU **2009** 809).

h. <sup>62</sup> per il reclutamento, l'ispezione e la consegna dell'equipaggiamento	il tempo necessario conformemente all'ordine di marcia
i. per interventi ed esercitazioni del corpo pompieri	il tempo necessario
j. <sup>63</sup> per il decesso di un familiare stretto o di una persona appartenente alla propria economia domestica	5 giorni
k. <sup>64</sup> per il decesso di un familiare o di un parente non appartenente alla propria economia domestica	1–3 giorni secondo l'impegno
l. <sup>65</sup> per la partecipazione alle esequie di una persona vicina o di un collega di lavoro	il tempo necessario, ma al massimo ½ giornata
m. per la partecipazione a manifestazioni culturali organizzate da sindacati	6 giorni su 2 anni civili
n. <sup>66</sup> per attività in associazioni del personale	fino a 30 giorni previa intesa con le parti sociali
o. per l'esercizio di incarichi pubblici	fino a 15 giorni 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>67</sup>

<sup>62</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del Consiglio dei PF dell'11 dic. 2008, approvata dal CF il 18 feb. 2009, in vigore dal 1° gen. 2009 (RU **2009** 809).

<sup>63</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del Consiglio dei PF dell'11 dic. 2008, approvata dal CF il 18 feb. 2009, in vigore dal 1° gen. 2009 (RU **2009** 809).

<sup>64</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del Consiglio dei PF dell'11 dic. 2008, approvata dal CF il 18 feb. 2009, in vigore dal 1° gen. 2009 (RU **2009** 809).

<sup>65</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del Consiglio dei PF dell'11 dic. 2008, approvata dal CF il 18 feb. 2009, in vigore dal 1° gen. 2009 (RU **2009** 809).

<sup>66</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del Consiglio dei PF dell'11 dic. 2008, approvata dal CF il 18 feb. 2009, in vigore dal 1° gen. 2009 (RU **2009** 809).

<sup>67</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).

**Art. 52<sup>a68</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.

**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>68</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>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<sup>69</sup>** Occupazioni al di fuori del rapporto di lavoro

(art. 23 LPers)

<sup>1</sup> Sono considerate occupazioni al di fuori del rapporto di lavoro con un PF o un istituto di ricerca in particolare gli obblighi d'insegnamento esterni, le attività di consulenza, i mandati in consigli d'amministrazione, l'esercizio di incarichi pubblici e altri servizi o prestazioni che i collaboratori di un PF o di un istituto di ricerca svolgono gratuitamente o a pagamento a titolo personale o a nome di terzi.

<sup>2</sup> I collaboratori devono richiedere un'autorizzazione per le occupazioni al di fuori del rapporto di lavoro in caso di:

<sup>69</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del Consiglio dei PF dell'11 dic. 2008, approvata dal CF il 18 feb. 2009, in vigore dal 1° gen. 2009 (RU **2009** 809).

- a. eventuale conflitto con gli interessi del PF o dell'istituto di ricerca;
- b. eventuali ripercussioni sull'adempimento dei compiti;
- c. eventuale danno alla reputazione del PF e dell'istituto di ricerca;
- d. eventuale impiego dell'infrastruttura del PF o dell'istituto di ricerca; o
- e. assunzione di un mandato in un consiglio d'amministrazione.

<sup>3</sup> In caso di dubbio i collaboratori informano i propri superiori.

<sup>4</sup> La domanda di autorizzazione deve essere presentata all'autorità competente in tempo utile prima dell'inizio dell'occupazione. Nella domanda è precisato:

- a. il genere dell'occupazione;
- b. l'onere previsto in termini di tempo;
- c. il genere e l'estensione dell'impiego dell'infrastruttura;
- d. la durata del mandato nel consiglio d'amministrazione.

**Art. 56a**<sup>70</sup> Accettazione di vantaggi

(art. 21 cpv. 3 LPers)

Nell'esercizio della loro attività professionale, i collaboratori non possono accettare né per sé né per i loro familiari regali di terzi o altri vantaggi che oltrepassano gesti esigui conformi agli usi sociali e che potrebbero condurre a un rapporto di dipendenza.

**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.

<sup>70</sup> Introdotto dal n. I dell'O del Consiglio dei PF dell'11 dic. 2008, approvata dal CF il 18 feb. 2009, in vigore dal 1° gen. 2009 (RU 2009 809).

## Capitolo 5a: Violazione degli obblighi professionali<sup>71</sup>

### Art. 58<sup>72</sup> Inchiesta amministrativa (art. 25 LPers)

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. Gli articoli 27a–27j dell'ordinanza del 25 novembre 1998<sup>73</sup> sull'organizzazione del Governo e dell'Amministrazione si applicano per analogia.

### Art. 58a<sup>74</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.<sup>75</sup> in caso di violazione degli obblighi per negligenza: 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.

<sup>71</sup> Introdotto dal n. I dell'O del Consiglio dei PF del 24 mar. 2004, approvata dal CF il 23 giu. 2004, in vigore dal 1° lug. 2004 (RU **2004** 3301).

<sup>72</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del Consiglio dei PF dell'11 dic. 2008, approvata dal CF il 18 feb. 2009, in vigore dal 1° gen. 2009 (RU **2009** 809).

<sup>73</sup> RS **172.010.1**

<sup>74</sup> Introdotto dal n. I dell'O del Consiglio dei PF del 24 mar. 2004, approvata dal CF il 23 giu. 2004, in vigore dal 1° lug. 2004 (RU **2004** 3301).

<sup>75</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del Consiglio dei PF dell'11 dic. 2008, approvata dal CF il 18 feb. 2009, in vigore dal 1° gen. 2009 (RU **2009** 809).

**Art. 58<sup>b76</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.

## **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>77</sup> sulla protezione dei dati (LPD) e dell'ordinanza del 14 giugno 1993<sup>78</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>79</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>76</sup> Introdotta dal n. I dell'O del Consiglio dei PF del 24 mar. 2004, approvata dal CF il 23 giu. 2004, in vigore dal 1° lug. 2004 (RU **2004** 3301).

<sup>77</sup> RS **235.1**

<sup>78</sup> RS **235.11**

<sup>79</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 **172.512.1**).

<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>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>80</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. ...<sup>81</sup>
- 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.

<sup>80</sup> RS 235.1

<sup>81</sup> Abrogata dal n. I dell'O del Consiglio dei PF dell'11 dic. 2008, approvata dal CF il 18 feb. 2009, con effetto dal 1° gen. 2009 (RU 2009 809).

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>82</sup>            Autorità interna di ricorso e procedura  
(Art. 35 cpv. 1 LPers)

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Contro le decisioni del Consiglio dei PF e della Commissione di ricorso dei PF può essere interposto ricorso al Tribunale amministrativo federale.<sup>83</sup>

**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>84</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>85</sup> sui rapporti di servizio speciali nei Politecnici federali e negli istituti annessi;

<sup>82</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del Consiglio dei PF del 24 mar. 2004, approvata dal CF il 23 giu. 2004, in vigore dal 1° lug. 2004 (RU **2004** 3301).

<sup>83</sup> Introdotto dal n. I dell'O del Consiglio dei PF dell'11 dic. 2008, approvata dal CF il 18 feb. 2009, in vigore dal 1° gen. 2009 (RU **2009** 809).

<sup>84</sup> RS **220**

<sup>85</sup> [RU **1987** 812]

2. l'ordinanza sugli assistenti dei PF del 23 gennaio 1991<sup>86</sup> sui rapporti di servizio degli assistenti dei Politecnici federali;
3. il regolamento del 14 novembre 1969<sup>87</sup> sull'assunzione di assistenti ausiliari presso i politecnici federali;
4. l'ordinanza del 31 marzo 1993<sup>88</sup> sulla nomina degli agenti nel settore dei PF;
- 5.<sup>89</sup> l'ordinanza del 19 settembre 2002<sup>90</sup> sull'assicurazione del personale del settore dei politecnici federali nella Cassa pensioni della Confederazione PUBBLICA.

**Art. 65** Modifica del diritto vigente

Sono modificate le seguenti ordinanze:

...<sup>91</sup>

**Sezione 3a:**<sup>92</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.

<sup>86</sup> [RU 1991 806]

<sup>87</sup> Non pubblicato nella RU (vedi FF 2008 5254).

<sup>88</sup> [RU 1994 2262]

<sup>89</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>90</sup> [RU 2002 4153, 2005 11 4795, 2007 463 art. 6 n. 3]

<sup>91</sup> Le mod. possono essere consultate alla RU 2001 1789.

<sup>92</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).

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

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

Allegato I<sup>93</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	Profilo di requisiti I															
101-07	Profilo di requisiti II															
<b>102</b>	<b>Collaboratore scientifico e collaboratore scientifico superiore</b>															
102-07	Profilo di requisiti I															
102-08	Profilo di requisiti II															
102-09	Profilo di requisiti III															
102-10	Profilo di requisiti IV															
<b>103</b>	<b>Collaboratore scientifico con funzioni direttive (Senior Scientist/NER)</b>															
103-10	Profilo di requisiti I															
103-11	Profilo di requisiti II															
103-12	Profilo di requisiti III															
103-13	Profilo di requisiti IV															
<b>111</b>	<b>Responsabile di gruppo scientifico</b>															
111-09	Profilo di requisiti I															
111-10	Profilo di requisiti II															
111-11	Profilo di requisiti III															
<b>112</b>	<b>Responsabile di unità scientifica</b>															
112-11	Profilo di requisiti I															
112-12	Profilo di requisiti II															
112-13	Profilo di requisiti III															
<b>201/301</b>	<b>Funzioni di supporto</b>															
201/301-01	Collaboratore del supporto															
201/301-02	Profilo di requisiti I															
201/301-03	Profilo di requisiti II															
201/301-04	Profilo di requisiti III															
<b>202/302/402</b>	<b>Addeetto al supporto</b>															
202/302/402-03	Profilo di requisiti I															
202/302/402-04	Profilo di requisiti II															
202/302/402-05	Profilo di requisiti III															
<b>203/303/403</b>	<b>Specialista del supporto I</b>															
203/303/403-05	Profilo di requisiti I															
203/303/403-06	Profilo di requisiti II															
203/303/403-07	Profilo di requisiti III															
<b>204/304/404</b>	<b>Specialista del supporto II</b>															
204/304/404-07	Profilo di requisiti I															
204/304/404-08	Profilo di requisiti II															
204/304/404-09	Profilo di requisiti III															
204/304/404-10	Profilo di requisiti IV															

93 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>															
8011-04	Profilo dei requisiti I															
8012-05	Profilo dei requisiti II															
8013-06	Profilo dei requisiti III															
<b>802</b>	<b>Responsabile di unità</b>															
8021-06	Profilo dei requisiti I															
8022-07	Profilo dei requisiti II															
8023-08	Profilo dei requisiti III															
8024-09	Profilo dei requisiti IV															
<b>803</b>	<b>Responsabile di settore</b>															
8031-09	Profilo dei requisiti I															
8032-10	Profilo dei requisiti II															
8033-11	Profilo dei requisiti III															
8034-12	Profilo dei requisiti IV															
	<b>Funzioni manageriali e di stato maggiore</b>															
<b>801</b>	<b>Specialista (con funzioni direttive)</b>															
8011-11	Profilo dei requisiti I															
8012-12	Profilo dei requisiti II															
8013-13	Profilo dei requisiti III															
8014-14	Profilo dei requisiti IV															
<b>802</b>	<b>Funzioni direttive (con consulenza strategica allo stato maggiore)</b>															
8021-11	Profilo dei requisiti I															
8022-12	Profilo dei requisiti II															
8023-13	Profilo dei requisiti III															
8024-14	Profilo dei requisiti IV															
<b>803</b>	<b>Funzioni direttive (diversi settori)</b>															
8031-13	Profilo dei requisiti I															
8032-14	Profilo dei requisiti II															
8033-15	Profilo dei requisiti III															

Allegato 2<sup>94</sup>  
(art. 26 cpv. 1, 28 cpv. 1, 30 cpv. 3)

## Scala salariale del settore dei PF 2011

### Linea di valutazione «a»

Anni di esperienza	Livello di funzione														15
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
0	60 125	65 084	70 488	76 373	82 788	89 950	98 134	107 703	119 119	133 354	151 757	176 266	209 756	256 636	Gli stipendi di questo livello sono fissati dal Consiglio federale
1	61 328	66 386	71 897	77 900	84 444	91 749	100 097	109 857	121 501	136 021	154 792	179 791	213 951	261 769	
2	62 530	67 688	73 307	79 428	86 099	93 548	102 060	112 011	123 884	138 689	157 827	183 316	218 146	266 902	
3	63 733	68 990	74 717	80 955	87 755	95 347	104 023	114 165	126 266	141 356	160 862	186 842	222 342	272 035	
4	64 935	70 291	76 127	82 483	89 411	97 146	105 985	116 320	128 649	144 023	163 897	190 367	226 537	277 167	
5	66 138	71 593	77 536	84 010	91 067	98 945	107 948	118 474	131 031	146 690	166 932	193 892	230 732	282 300	
6	67 040	72 569	78 594	85 156	92 308	100 294	109 420	120 089	132 818	148 690	169 209	196 536	233 878	286 150	
7	67 942	73 545	79 651	86 301	93 550	101 643	110 892	121 705	134 605	150 690	171 485	199 180	237 024	289 999	
8	68 843	74 522	80 708	87 447	94 792	102 992	112 364	123 320	136 391	152 691	173 761	201 824	240 171	293 849	
9	69 745	75 498	81 766	88 592	96 034	104 341	113 836	124 936	138 178	154 691	176 038	204 468	243 317	297 698	
10	70 647	76 474	82 823	89 738	97 276	105 691	115 308	126 551	139 965	156 691	178 314	207 112	246 463	301 548	
11	71 249	77 125	83 528	90 502	98 103	106 590	116 289	127 628	141 156	158 025	179 831	208 875	248 561	304 114	
12	71 850	77 776	84 233	91 265	98 931	107 490	117 271	128 705	142 347	159 358	181 349	210 638	250 659	306 681	
13	72 451	78 427	84 938	92 029	99 759	108 389	118 252	129 782	143 538	160 692	182 867	212 400	252 756	309 247	
14	73 052	79 078	85 643	92 793	100 587	109 289	119 233	130 860	144 730	162 026	184 384	214 163	254 854	311 813	

94 Nuovo testo giusta il n. II dell'O del Consiglio dei PF del 7 dic. 2010, approvata dal CF il 23 feb. 2011, in vigore dal 1° gen. 2011 (RU 2011 929).

Anni di esperienza	Livello di funzione														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
15	73 654	79 728	86 347	93 557	101 415	110 188	120 215	131 937	145 921	163 359	185 902	215 926	256 951	314 380	

**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	56 204	60 840	65 891	71 392	77 389	84 083	91 734	100 679	111 350	124 657	141 859	164 770	196 076	239 899	
1	57 328	62 057	67 208	72 820	78 936	85 765	93 569	102 693	113 577	127 150	144 697	168 066	199 998	244 697	
2	58 452	63 273	68 526	74 248	80 484	87 447	95 404	104 706	115 804	129 644	147 534	171 361	203 919	249 495	
3	59 576	64 490	69 844	75 675	82 032	89 128	97 238	106 720	118 031	132 137	150 371	174 656	207 841	254 293	
4	60 700	65 707	71 162	77 103	83 580	90 810	99 073	108 734	120 258	134 630	153 208	177 952	211 762	259 091	
5	61 825	66 924	72 480	78 531	85 127	92 492	100 908	110 747	122 485	137 123	156 045	181 247	215 684	263 889	
6	62 668	67 836	73 468	79 602	86 288	93 753	102 284	112 257	124 156	138 993	158 173	183 719	218 625	267 488	
7	63 511	68 749	74 456	80 673	87 449	95 014	103 660	113 767	125 826	140 863	160 301	186 190	221 566	271 086	
8	64 354	69 662	75 445	81 744	88 610	96 275	105 036	115 278	127 496	142 733	162 429	188 662	224 507	274 685	
9	65 197	70 574	76 433	82 815	89 771	97 537	106 412	116 788	129 166	144 602	164 557	191 133	227 449	278 283	
10	66 040	71 487	77 422	83 886	90 932	98 798	107 788	118 298	130 837	146 472	166 685	193 605	230 390	281 882	
11	66 602	72 095	78 080	84 599	91 705	99 639	108 705	119 305	131 950	147 719	168 103	195 253	232 351	284 281	
12	67 164	72 704	78 739	85 313	92 479	100 480	109 623	120 312	133 064	148 965	169 522	196 900	234 311	286 680	
13	67 726	73 312	79 398	86 027	93 253	101 320	110 540	121 318	134 177	150 212	170 941	198 548	236 272	289 079	
14	68 288	73 920	80 057	86 741	94 027	102 161	111 457	122 325	135 291	151 459	172 359	200 196	238 233	291 478	
15	68 850	74 529	80 716	87 455	94 801	103 002	112 375	123 332	136 404	152 705	173 778	201 844	240 194	293 877	

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	52 283	56 595	61 294	66 411	71 989	78 217	85 334	93 655	103 582	115 960	131 962	153 275	182 397	223 162	
1	53 329	57 727	62 519	67 739	73 429	79 781	87 041	95 528	105 653	118 279	134 601	156 340	186 045	227 625	
2	54 374	58 859	63 745	69 068	74 869	81 346	88 748	97 401	107 725	120 599	137 241	159 406	189 693	232 089	
3	55 420	59 991	64 971	70 396	76 309	82 910	90 454	99 274	109 797	122 918	139 880	162 471	193 340	236 552	
4	56 466	61 123	66 197	71 724	77 748	84 474	92 161	101 147	111 868	125 237	142 519	165 537	196 988	241 015	
5	57 511	62 255	67 423	73 052	79 188	86 039	93 868	103 021	113 940	127 556	145 158	168 602	200 636	245 478	
6	58 295	63 104	68 342	74 048	80 268	87 212	95 148	104 425	115 494	129 296	147 138	170 901	203 372	248 826	
7	59 080	63 953	69 262	75 045	81 348	88 385	96 428	105 830	117 047	131 035	149 117	173 200	206 108	252 173	
8	59 864	64 801	70 181	76 041	82 428	89 558	97 708	107 235	118 601	132 775	151 097	175 499	208 844	255 521	
9	60 648	65 650	71 101	77 037	83 508	90 732	98 988	108 640	120 155	134 514	153 076	177 799	211 580	258 868	
10	61 432	66 499	72 020	78 033	84 587	91 905	100 268	110 045	121 709	136 253	155 056	180 098	214 316	262 216	
11	61 955	67 065	72 633	78 697	85 307	92 687	101 121	110 981	122 744	137 413	156 375	181 630	216 140	264 447	
12	62 478	67 631	73 246	79 361	86 027	93 469	101 975	111 918	123 780	138 573	157 695	183 163	217 964	266 679	
13	63 001	68 197	73 859	80 025	86 747	94 251	102 828	112 854	124 816	139 732	159 014	184 696	219 788	268 910	
14	63 524	68 763	74 472	80 690	87 467	95 034	103 681	113 791	125 852	140 892	160 334	186 229	221 612	271 142	
15	64 047	69 329	75 085	81 354	88 187	95 816	104 535	114 727	126 888	142 051	161 654	187 761	223 436	273 374	

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	48 362	52 351	56 697	61 430	66 590	72 351	78 934	86 631	95 813	107 263	122 065	141 779	168 717	206 425	Gli stipendi di questo livello sono fissati dal Consiglio federale
1	49 329	53 398	57 831	62 659	67 922	73 798	80 513	88 364	97 729	109 409	124 506	144 615	172 091	210 553	
2	50 296	54 445	58 964	63 887	69 254	75 245	82 092	90 096	99 646	111 554	126 948	147 450	175 466	214 682	
3	51 263	55 492	60 098	65 116	70 586	76 692	83 670	91 829	101 562	113 699	129 389	150 286	178 840	218 810	
4	52 231	56 539	61 232	66 345	71 917	78 139	85 249	93 561	103 478	115 844	131 830	153 121	182 214	222 939	
5	53 198	57 586	62 366	67 573	73 249	79 586	86 828	95 294	105 394	117 990	134 272	155 957	185 589	227 067	
6	53 923	58 371	63 217	68 495	74 248	80 671	88 012	96 593	106 832	119 599	136 103	158 084	188 119	230 164	
7	54 649	59 156	64 067	69 416	75 247	81 756	89 196	97 893	108 269	121 207	137 933	160 210	190 650	233 260	
8	55 374	59 941	64 918	70 338	76 246	82 842	90 380	99 192	109 706	122 816	139 764	162 337	193 181	236 357	
9	56 100	60 727	65 768	71 259	77 245	83 927	91 564	100 492	111 143	124 425	141 595	164 464	195 712	239 453	
10	56 825	61 512	66 619	72 181	78 243	85 012	92 748	101 791	112 580	126 034	143 426	166 590	198 242	242 549	
11	57 309	62 035	67 185	72 795	78 909	85 736	93 537	102 658	113 539	127 107	144 647	168 008	199 930	244 614	
12	57 792	62 559	67 752	73 409	79 575	86 459	94 326	103 524	114 497	128 180	145 868	169 426	201 617	246 678	
13	58 276	63 082	68 319	74 023	80 241	87 183	95 116	104 390	115 455	129 252	147 088	170 844	203 304	248 742	
14	58 759	63 606	68 886	74 638	80 907	87 906	95 905	105 257	116 413	130 325	148 309	172 262	204 991	250 806	
15	59 243	64 129	69 453	75 252	81 573	88 630	96 694	106 123	117 371	131 398	149 530	173 679	206 678	252 871	

**Linea di valutazione «e.»**

Livello di funzione		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Anni di esperienza																
	*	48 106	52 100	56 449	61 191	66 484	72 534	79 607	88 045	98 566	112 168	130 283	155 037	189 688		
	*	49 068	53 142	57 578	62 415	67 814	73 985	81 199	89 805	100 538	114 411	132 889	158 138	193 482		
	*	50 030	54 184	58 707	63 639	69 144	75 436	82 791	91 566	102 509	116 655	135 495	161 239	197 275		
		47 107	50 992	55 226	59 836	64 862	70 474	76 886	84 383	93 327	104 480	118 898	138 100	164 339	201 069	
		47 996	51 954	56 268	60 965	66 086	71 803	78 337	85 975	95 088	106 452	121 141	140 706	167 440	204 863	
		48 885	52 916	57 310	62 094	67 310	73 133	79 788	87 567	96 849	108 423	123 385	143 312	170 541	208 657	
		49 551	53 638	58 091	62 941	68 228	74 130	80 876	88 762	98 170	109 901	125 067	145 266	172 866	211 502	
		50 218	54 360	58 873	63 788	69 146	75 127	81 964	89 956	99 490	111 380	126 750	147 220	175 192	214 347	
		50 884	55 081	59 654	64 635	70 064	76 125	83 052	91 150	100 811	112 858	128 432	149 175	177 518	217 193	
		51 551	55 803	60 436	65 481	70 981	77 122	84 140	92 344	102 132	114 337	130 115	151 129	179 843	220 038	
		52 218	56 524	61 217	66 328	71 899	78 119	85 228	93 538	103 452	115 815	131 797	153 083	182 169	222 883	
		52 662	57 006	61 738	66 893	72 511	78 784	85 953	94 334	104 333	116 801	132 919	154 386	183 719	224 780	
		53 106	57 487	62 259	67 457	73 123	79 449	86 678	95 130	105 213	117 787	134 041	155 689	185 269	226 677	
		53 551	57 968	62 780	68 022	73 735	80 114	87 404	95 926	106 094	118 772	135 162	156 992	186 820	228 574	
		53 995	58 449	63 301	68 586	74 347	80 779	88 129	96 722	106 974	119 758	136 284	158 294	188 370	230 471	
		54 440	58 930	63 822	69 151	74 959	81 443	88 854	97 518	107 855	120 744	137 406	159 597	189 920	232 368	

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

Allegato 395  
(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	25,0
	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	23,0
	6032-14	Funzione direttiva (diversi settori)	14	32,0
	6033-15	Funzione direttiva (diversi settori)	15	33,0

<sup>95</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>96</sup>*

<sup>96</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). Abrogata dal n. II cpv. 2 dell'O del Consiglio dei PF dell'11 dic. 2008, approvata dal CF il 18 feb. 2009, con effetto dal 1° gen. 2009 (RU **2009** 809).

*Allegato 5<sup>97</sup>*  
(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>97</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).