

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

del 15 marzo 2001 (Stato 1° novembre 2005)

approvata dal Consiglio federale il 25 aprile 2001

Il Consiglio dei PF,

visto l'articolo 37 capoverso 3 della legge del 24 marzo 2000² sul personale federale (LPers), nonché l'articolo 2 capoverso 2 dell'ordinanza quadro del 20 dicembre 2000³ relativa alla legge sul personale federale (ordinanza quadro LPers),

ordina:

Capitolo 1: Disposizioni generali

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

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

² La presente ordinanza non si applica:

a.⁴ ai rapporti di lavoro di cui all'articolo 17 capoverso 1 della legge del 4 ottobre 1991⁵ sui PF;

a^{bis}.⁶ ai rapporti di lavoro dei professori ordinari, straordinari e assistenti dei due PF, salvo che l'ordinanza del 18 settembre 2003⁷ sul corpo professorale non rimandi espressamente alla presente ordinanza;

RU **2001 1789**

¹ 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**).

² RS **172.220.1**

³ RS **172.220.11**

⁴ 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**).

⁵ RS **414.110**

⁶ 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**).

⁷ RS **172.220.113.40**

- b. agli apprendisti che sottostanno alla legge federale del 19 aprile 1978⁸ sulla formazione professionale.

Art. 2 Competenze

(art. 3 LPers)

¹ 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.⁹ i collaboratori della segreteria della Commissione di ricorso dei PF; le decisioni sono prese d'intesa con il presidente della Commissione.

² 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.¹⁰

³ 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.¹¹

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

⁵ ...¹²

Art. 3 Disciplinamento delle questioni di dettaglio

¹ 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.

² Informano adeguatamente i collaboratori sul disciplinamento delle questioni di dettaglio.

⁸ [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).

⁹ 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).

¹⁰ 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).

¹¹ 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).

¹² 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

¹ 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.

² 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.

³ 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)

¹ 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.

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

³ 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)

¹ 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.

² 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.¹³ l'avvio di misure appropriate concernenti la funzione o il rapporto di lavoro.

³ La prestazione dei collaboratori è valutata secondo criteri stabiliti.

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

⁵ ...¹⁴

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)

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

² 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.

³ 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.

¹³ 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).

¹⁴ 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)

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

² 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)

¹ 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.

² 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.

³ 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.¹⁵ l'applicazione del sistema salariale.

¹⁵ 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).

⁴ 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)

¹ 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.

² 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.

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

⁴ 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)

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

² 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)

¹ 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.

² 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.

³ Oltre al contratto di lavoro i collaboratori ricevono un elenco degli obblighi.

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

¹ Ogni modifica del contratto di lavoro necessita della forma scritta.

² 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)

¹ 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.

² 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)

¹ Il rapporto di lavoro è, di regola, di durata indeterminata.

² 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.

³ 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)

¹ 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.

² Gli assistenti sono impiegati per un periodo di sei anni al massimo.

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

⁴ 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.¹⁶

⁵ ...¹⁷

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

⁷ 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)

¹ 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.

² 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.

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

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

¹⁶ 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).

¹⁷ 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)

¹ 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.

² 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.

³ Al collaboratore pensionato anticipatamente viene corrisposta una pensione di vecchiaia e una pensione transitoria conformemente all'articolo 5 capoversi 1, 2 e 6 della legge federale del 23 giugno 2000¹⁸ sulla Cassa pensioni della Confederazione (Legge sulla CPC). È determinante ai fini del calcolo della pensione la durata assicurativa fino all'età di pensionamento regolamentare. La pensione transitoria non deve essere rimborsata al raggiungimento dell'età di pensionamento.

⁴ 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. 24¹⁹****Art. 25²⁰** Classificazione della funzione

(art. 15 LPers)

¹ 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

¹⁸ RS 172.222.0

¹⁹ 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).

²⁰ 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.

² 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. 26²¹ Stipendio iniziale
(art. 15 LPers)

¹ 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.

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

³ 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. 27²² Evoluzione dello stipendio
(art. 4 cpv. 3 e art. 15 LPers)

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

² 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.

³ 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.

²¹ 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).

²² 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).

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

⁵ 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.

⁶ 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. 28²³ Adeguamento della scala salariale

(art. 16 LPers)

¹ 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.

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

Art. 29²⁴ Indennità di funzione

(art. 15 LPers)

¹ 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.

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

Art. 30²⁵ Premi speciali

(art. 15 LPers)

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

² I premi speciali sono corrisposti in denaro o in natura.

³ 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.

²³ 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).

²⁴ 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).

²⁵ 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. 31²⁶ 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. 32²⁷**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. 34²⁸ 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

¹ 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.²⁹

² 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)

¹ 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.

²⁶ 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).

²⁷ 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).

²⁸ 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).

²⁹ 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).

² 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.

³ 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.

⁴ 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)

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

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

³ 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.

⁴ 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)

¹ 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.

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

³ 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.

⁴ Gli assegni sociali sono versati senza riduzioni.

Art. 39 Prestazioni in caso di infortunio professionale

(art. 29 cpv. 1 LPers)

¹ In caso di invalidità dovuta a infortunio professionale o ad altra malattia professionale equivalente si ha diritto:³⁰

- 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 1981³¹ sull'assicurazione contro gli infortuni (LAINF) in caso di incapacità lavorativa parziale.

² ...³²

³ Sono computate le prestazioni assicurative.

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.

Art. 41³³ Assegni di custodia

(art. 31 cpv. 1-3 LPers)

¹ 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 civile³⁴. Figliastri e affiliati che dipendono finanziariamente da un collaboratore sono equiparati ai figli di quest'ultimo.

² 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.

³ 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.

⁴ 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.

³⁰ 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).

RS **832.20**

³² 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).

³³ 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).

³⁴ RS **210**

⁵ 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.

⁶ L'assegno è adeguato al rincaro.

Art. 42 Previdenza professionale

¹ I collaboratori del settore dei PF sono assicurati presso la Cassa pensioni della Confederazione conformemente alle disposizioni della legge sulla CPC³⁵.

² Lo stipendio determinante ai fini dell'assicurazione secondo l'articolo 4 della legge sulla CPC è pari allo stipendio di cui all'articolo 24 inclusa l'indennità di residenza.

³ Il personale del settore dei PF è assicurato conformemente alle disposizioni dell'ordinanza del 25 aprile 2001³⁶ concernente l'assicurazione nel piano di base della Cassa pensioni della Confederazione (OCPC 1) nel primato delle prestazioni e se del caso conformemente alle disposizioni dell'ordinanza del 25 aprile 2001³⁷ concernente l'assicurazione nel piano integrativo della Cassa pensioni della Confederazione (OCPC 2) nel primato dei contributi.

⁴ I collaboratori impiegati a tempo determinato ai sensi dell'articolo 19 capoverso 2 possono essere assicurati nel primato dei contributi conformemente alle disposizioni dell'OCPC 2. L'assegnazione al piano assicurativo deve essere disciplinata nel contratto di lavoro.

⁵ Per il resto si applicano le disposizioni della Cassa pensioni della Confederazione.

Sezione 3: Altre prestazioni

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

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

² 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.

³ 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)

¹ I collaboratori hanno diritto al rimborso delle spese cagionate dalla loro attività professionale.

³⁵ RS 172.222.0

³⁶ RS 172.222.034.1

³⁷ RS 172.222.034.2

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

³ 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)

¹ 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.

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

¹ 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.

² 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)

¹ 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.

² L'indennità di uscita è pari al massimo a due stipendi annui.

³ 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 CPC³⁸;
- c. in caso di cessazione del rapporto di lavoro secondo l'articolo 29 LPers.

⁴ 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)

¹ I collaboratori hanno diritto a cinque settimane di vacanza per anno civile.

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

³ I giovani di età inferiore a 20 anni hanno diritto a sei settimane di vacanza.

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

⁵ 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.

³⁸ RS 172.222.0

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

⁷ 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.

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

Art. 52 Congedi
(art. 17 LPers)

¹ 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.

² 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 $\frac{1}{2}$ giornata |

- | | | |
|----|---|---|
| m. | per la partecipazione a manifestazioni culturali organizzate da sindacati | 6 giorni su 2 anni civili |
| n. | per attività in associazioni del personale della Confederazione | fino a 40 giorni previa intesa con le parti sociali |
| o. | per l'esercizio di incarichi pubblici | fino a 15 giorni per anno civile. |

³ 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.

⁴ Per il disbrigo di faccende private non è accordato alcun congedo pagato.

⁵ Possono essere accordati congedi non pagati nel quadro delle possibilità aziendali e organizzative. La loro durata non deve di norma superare un anno. In caso di congedo non pagato di durata superiore a un mese, il contributo del datore di lavoro di cui all'articolo 6 della legge sulla CPC³⁹ è a carico della persona in congedo. Per il resto si applicano le disposizioni della Cassa pensioni della Confederazione PUBBLICA.⁴⁰

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)

¹ 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.

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

³ 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.

³⁹ RS 172.222.0

⁴⁰ Per. 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).

⁴ 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.

⁵ 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)

¹ 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.

² 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.

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

⁴ 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.

⁵ 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.

⁶ 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)

¹ 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.

² I collaboratori informano i propri superiori in caso di dubbio.

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

(art. 22 LPers)

¹ 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.

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

³ 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 professionali⁴¹**Art. 58** Inchiesta amministrativa⁴²

(Art. 25 LPers)

¹ 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.⁴³

² L'inchiesta amministrativa non è diretta contro una persona determinata.⁴⁴

³ e ⁴ ...⁴⁵

Art. 58a⁴⁶ Inchiesta disciplinare

(Art. 25 LPers)

¹ 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.

² Con la cessazione del rapporto di lavoro termina anche l'inchiesta disciplinare.

⁴¹ 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).

⁴² 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).

⁴³ 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).

⁴⁴ 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).

⁴⁵ 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).

⁴⁶ 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).

³ 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.

⁴ 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.

⁵ 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. 58^{b47} 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

¹ I due PF e gli istituti di ricerca provvedono affinché siano osservate le disposizioni della legge federale del 19 giugno 1992⁴⁸ sulla protezione dei dati (LPD) e dell'ordinanza del 14 giugno 1993⁴⁹ relativa alla legge federale sulla protezione dei dati (OLPD).

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

⁴⁷ 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).

⁴⁸ RS **235.1**

⁴⁹ RS **235.11**

- 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.

³ 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.

⁴ I due PF e gli istituti di ricerca notificano autonomamente per registrazione all'Incaricato federale della protezione dei dati 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

¹ 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.

² 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.

³ 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.

⁴ 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.

⁵ 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.

⁶ Decorso il termine di conservazione si procede conformemente agli articoli 21 e 22 LPD⁵⁰. In singoli casi motivati il Consiglio dei PF può prolungare, dietro richiesta del servizio competente, i termini di cui al capoverso 3.

⁷ 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 elet-

⁵⁰ RS 235.1

troniche. 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

¹ 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.

² 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.

³ 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.

⁴ 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. 62⁵¹ 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.

⁵¹ 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).

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)⁵².

Sezione 3: Modifica e abrogazione di testi normativi**Art. 64** Abrogazione del diritto vigente

Sono abrogati:

1. l'ordinanza del 25 febbraio 1987⁵³ sui rapporti di servizio speciali nei Politecnici federali e negli istituti annessi;
2. l'ordinanza sugli assistenti dei PF del 23 gennaio 1991⁵⁴ sui rapporti di servizio degli assistenti dei Politecnici federali;
3. il regolamento del 14 novembre 1969⁵⁵ sull'assunzione di assistenti ausiliari presso i politecnici federali;
4. l'ordinanza del 31 marzo 1993⁵⁶ sulla nomina degli agenti nel settore dei PF.

Art. 65 Modifica del diritto vigente

Sono modificate le seguenti ordinanze:

1. *Ordinanza sull'organizzazione del PFZ del 14 maggio 1998*⁵⁷

Art. 4 cpv. 2 lett. f

...

2. *Ordinanza sull'organizzazione del PFL del 23 settembre 1993*⁵⁸

Art. 4 cpv. 2 lett. e

...

3. *Ordinanza sull'organizzazione dell'IFADPA dell'11 novembre 1999*⁵⁹

Art. 4 lett. a

...

⁵² RS 220

⁵³ [RU 1987 812]

⁵⁴ [RU 1991 806]

⁵⁵ Non pubblicato nella RU.

⁵⁶ [RU 1994 2262]

⁵⁷ [RU 1999 1178 2694 2473, 2001 2447, 2002 4001, 2003 275. RU 2004 825]

⁵⁸ [RU 1993 2957, 2000 1159, 2001 1789 art. 65 n. 2. RU 2002 60 art. 18]

⁵⁹ [RU 2001 2553. RU 2004 4245]

4. *Ordinanza sull'organizzazione del FNP del 19 marzo 1998*⁶⁰

Art. 3 cpv. 3

...

5. *Ordinanza sull'organizzazione del LPMR del 23 settembre 1993*⁶¹

Art. 3 cpv. 3

...

6. *Ordinanza sull'organizzazione dell'IPS del 17 settembre 1998*⁶²

Art. 3 cpv. 3

...

Art. 4 cpv. 2

Abrogato

Sezione 3a:⁶³

Disposizione transitoria relativa alla modifica del 29 giugno 2005

Art. 65a

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

² 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.

³ 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.

⁴ I collaboratori sono informati per scritto sulla loro classificazione.

⁵ 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.

⁶⁰ RS **414.164.1**. La modificazione qui appresso è inserita nell'O menzionata.

⁶¹ [RU **1993** 2908, **2001** 1789 art. 65 n. 5, RU **2002** 1355 art. 6]

⁶² [RU **1999** 863, **2001** 1789 art. 65 n. 6, **2002** 2545, RU **2004** 1797]

⁶³ 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/64
(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 |
| 101 | Funzioni scientifiche | | | | | | | | | | | | | | | |
| 101-06 | Profilo di requisiti I | | | | | | | | | | | | | | | |
| 102 | 102 Collaboratore scientifico e collaboratore scientifico superiore | | | | | | | | | | | | | | | |
| 102-07 | Profilo dei requisiti I | | | | | | | | | | | | | | | |
| 102-08 | Profilo dei requisiti II | | | | | | | | | | | | | | | |
| 102-09 | Profilo dei requisiti III | | | | | | | | | | | | | | | |
| 102-10 | Profilo dei requisiti IV | | | | | | | | | | | | | | | |
| 103 | 103 Collaboratore scientifico con funzioni direttive (Senior Scientist/MSR) | | | | | | | | | | | | | | | |
| 103-10 | Profilo dei requisiti I | | | | | | | | | | | | | | | |
| 103-11 | Profilo dei requisiti II | | | | | | | | | | | | | | | |
| 103-12 | Profilo dei requisiti III | | | | | | | | | | | | | | | |
| 103-13 | Profilo dei requisiti IV | | | | | | | | | | | | | | | |
| 111 | 111 Responsabile di gruppo scientifico | | | | | | | | | | | | | | | |
| 111-09 | Profilo dei requisiti I | | | | | | | | | | | | | | | |
| 111-10 | Profilo dei requisiti II | | | | | | | | | | | | | | | |
| 111-11 | Profilo dei requisiti III | | | | | | | | | | | | | | | |
| 112 | 112 Responsabile di unità scientifica | | | | | | | | | | | | | | | |
| 112-11 | Profilo dei requisiti I | | | | | | | | | | | | | | | |
| 112-12 | Profilo dei requisiti II | | | | | | | | | | | | | | | |
| 112-13 | Profilo dei requisiti III | | | | | | | | | | | | | | | |
| 201/301 | 201/301 Funzioni di supporto | | | | | | | | | | | | | | | |
| 201/301-01 | Profilo dei requisiti I | | | | | | | | | | | | | | | |
| 201/301-02 | Profilo dei requisiti II | | | | | | | | | | | | | | | |
| 201/301-03 | Profilo dei requisiti III | | | | | | | | | | | | | | | |
| 202/302/402 | 202/302/402 Addetto al supporto | | | | | | | | | | | | | | | |
| 202/302/402-03 | Profilo dei requisiti I | | | | | | | | | | | | | | | |
| 202/302/402-04 | Profilo dei requisiti II | | | | | | | | | | | | | | | |
| 202/302/402-05 | Profilo dei requisiti III | | | | | | | | | | | | | | | |
| 203/303/403 | 203/303/403 Specialista del supporto I | | | | | | | | | | | | | | | |
| 203/303/403-05 | Profilo dei requisiti I | | | | | | | | | | | | | | | |
| 203/303/403-06 | Profilo dei requisiti II | | | | | | | | | | | | | | | |
| 203/303/403-07 | Profilo dei requisiti III | | | | | | | | | | | | | | | |
| 204/304/404 | 204/304/404 Specialista del supporto II | | | | | | | | | | | | | | | |
| 204/304/404-07 | Profilo dei requisiti I | | | | | | | | | | | | | | | |
| 204/304/404-08 | Profilo dei requisiti II | | | | | | | | | | | | | | | |
| 204/304/404-09 | Profilo dei requisiti III | | | | | | | | | | | | | | | |
| 204/304/404-10 | Profilo dei requisiti IV | | | | | | | | | | | | | | | |

64 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 |
| 801 | Responsabile di gruppo | | | | | | | | | | | | | | | |
| 8011-04 | Profilo dei requisiti I | | | | | | | | | | | | | | | |
| 8012-05 | Profilo dei requisiti II | | | | | | | | | | | | | | | |
| 8013-06 | Profilo dei requisiti III | | | | | | | | | | | | | | | |
| 802 | Responsabile di unità | | | | | | | | | | | | | | | |
| 8021-06 | Profilo dei requisiti I | | | | | | | | | | | | | | | |
| 8022-07 | Profilo dei requisiti II | | | | | | | | | | | | | | | |
| 8023-08 | Profilo dei requisiti III | | | | | | | | | | | | | | | |
| 8024-09 | Profilo dei requisiti IV | | | | | | | | | | | | | | | |
| 803 | Responsabile di settore | | | | | | | | | | | | | | | |
| 8031-09 | Profilo dei requisiti I | | | | | | | | | | | | | | | |
| 8032-10 | Profilo dei requisiti II | | | | | | | | | | | | | | | |
| 8033-11 | Profilo dei requisiti III | | | | | | | | | | | | | | | |
| 8034-12 | Profilo dei requisiti IV | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Funzioni manageriali e di stato maggiore | | | | | | | | | | | | | | | |
| 804 | Specialista (con funzioni direttive) | | | | | | | | | | | | | | | |
| 8041-11 | Profilo dei requisiti I | | | | | | | | | | | | | | | |
| 8042-12 | Profilo dei requisiti II | | | | | | | | | | | | | | | |
| 8043-13 | Profilo dei requisiti III | | | | | | | | | | | | | | | |
| 8044-14 | Profilo dei requisiti IV | | | | | | | | | | | | | | | |
| 805 | Funzioni direttive (con consulenza strategica allo stato maggiore) | | | | | | | | | | | | | | | |
| 8051-11 | Profilo dei requisiti I | | | | | | | | | | | | | | | |
| 8052-12 | Profilo dei requisiti II | | | | | | | | | | | | | | | |
| 8053-13 | Profilo dei requisiti III | | | | | | | | | | | | | | | |
| 8054-14 | Profilo dei requisiti IV | | | | | | | | | | | | | | | |
| 806 | Funzioni direttive (diversi settori) | | | | | | | | | | | | | | | |
| 8061-13 | Profilo dei requisiti III | | | | | | | | | | | | | | | |
| 8062-14 | Profilo dei requisiti III | | | | | | | | | | | | | | | |
| 8063-15 | Profilo dei requisiti III | | | | | | | | | | | | | | | |

Allegato 2⁶⁵
(art. 26 cpv. 1, 28 cpv. 1 e 30 cpv. 3)

Scala salariale del settore dei PF (Stato: giugno 2005)

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 | 54 809 | 59 330 | 64 255 | 69 620 | 75 468 | 81 996 | 89 457 | 98 180 | 108 586 | 121 563 | 138 338 | 160 680 | 191 209 | 233 944 | |
| 1 | 55 905 | 60 516 | 65 540 | 71 012 | 76 977 | 83 636 | 91 246 | 100 144 | 110 758 | 123 994 | 141 105 | 163 894 | 195 034 | 238 623 | |
| 2 | 57 001 | 61 703 | 66 825 | 72 405 | 78 486 | 85 276 | 93 036 | 102 107 | 112 930 | 126 426 | 143 872 | 167 108 | 198 858 | 243 302 | |
| 3 | 58 098 | 62 889 | 68 110 | 73 797 | 79 996 | 86 916 | 94 825 | 104 071 | 115 102 | 128 857 | 146 638 | 170 321 | 202 682 | 247 981 | |
| 4 | 59 194 | 64 076 | 69 396 | 75 189 | 81 505 | 88 556 | 96 614 | 106 035 | 117 273 | 131 288 | 149 405 | 173 535 | 206 506 | 252 660 | |
| 5 | 60 290 | 65 263 | 70 681 | 76 582 | 83 014 | 90 196 | 98 403 | 107 998 | 119 445 | 133 719 | 152 172 | 176 748 | 210 330 | 257 339 | |
| 6 | 61 112 | 66 153 | 71 644 | 77 626 | 84 146 | 91 426 | 99 745 | 109 471 | 121 074 | 135 543 | 154 247 | 179 159 | 213 198 | 260 848 | |
| 7 | 61 934 | 67 043 | 72 608 | 78 670 | 85 278 | 92 656 | 101 087 | 110 944 | 122 703 | 137 366 | 156 322 | 181 569 | 216 067 | 264 357 | |
| 8 | 62 756 | 67 932 | 73 572 | 79 715 | 86 410 | 93 886 | 102 429 | 112 416 | 124 331 | 139 190 | 158 397 | 183 979 | 218 935 | 267 866 | |
| 9 | 63 578 | 68 822 | 74 536 | 80 759 | 87 542 | 95 116 | 103 771 | 113 889 | 125 960 | 141 013 | 160 472 | 186 389 | 221 803 | 271 376 | |
| 10 | 64 401 | 69 712 | 75 500 | 81 803 | 88 674 | 96 345 | 105 112 | 115 362 | 127 589 | 142 837 | 162 547 | 188 799 | 224 671 | 274 885 | |
| 11 | 64 949 | 70 306 | 76 142 | 82 500 | 89 429 | 97 165 | 106 007 | 116 343 | 128 675 | 144 052 | 163 931 | 190 406 | 226 583 | 277 224 | |
| 12 | 65 497 | 70 899 | 76 785 | 83 196 | 90 184 | 97 985 | 106 902 | 117 325 | 129 761 | 145 268 | 165 314 | 192 013 | 228 495 | 279 564 | |
| 13 | 66 045 | 71 492 | 77 427 | 83 892 | 90 938 | 98 805 | 107 796 | 118 307 | 130 847 | 146 483 | 166 697 | 193 620 | 230 407 | 281 903 | |
| 14 | 66 593 | 72 086 | 78 070 | 84 588 | 91 693 | 99 625 | 108 691 | 119 289 | 131 933 | 147 699 | 168 081 | 195 227 | 232 319 | 284 243 | |
| 15 | 67 141 | 72 679 | 78 712 | 85 284 | 92 448 | 100 445 | 109 585 | 120 271 | 133 018 | 148 915 | 169 464 | 196 833 | 234 231 | 286 582 | |

⁶⁵ Nuovo testo giusta il n. I dell'O del Consiglio del PF del 29 giu. 2005, approvata dal CF il 23 set. 2005, in vigore dal 1° gen. 2006 (RU 2005 4795).

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 | 51.235 | 55.460 | 60.065 | 65.079 | 70.546 | 76.649 | 83.623 | 91.777 | 101.505 | 113.635 | 129.316 | 150.201 | 178.739 | 218.687 | Gli stipendi di questo livello sono fissati dal Consiglio federale |
| 1 | 52.259 | 56.570 | 61.266 | 66.381 | 71.957 | 78.182 | 85.296 | 93.613 | 103.535 | 115.908 | 131.902 | 153.205 | 182.314 | 223.061 | |
| 2 | 53.284 | 57.679 | 62.467 | 67.683 | 73.368 | 79.715 | 86.968 | 95.448 | 105.565 | 118.180 | 134.489 | 156.209 | 185.889 | 227.435 | |
| 3 | 54.309 | 58.788 | 63.668 | 68.984 | 74.779 | 81.247 | 88.641 | 97.284 | 107.595 | 120.453 | 137.075 | 159.213 | 189.464 | 231.808 | |
| 4 | 55.333 | 59.897 | 64.870 | 70.286 | 76.189 | 82.780 | 90.313 | 99.119 | 109.625 | 122.726 | 139.661 | 162.217 | 193.038 | 236.182 | |
| 5 | 56.358 | 61.006 | 66.071 | 71.587 | 77.600 | 84.313 | 91.985 | 100.955 | 111.655 | 124.999 | 142.248 | 165.221 | 196.613 | 240.556 | |
| 6 | 57.126 | 61.838 | 66.972 | 72.564 | 78.659 | 85.463 | 93.240 | 102.331 | 113.178 | 126.703 | 144.187 | 167.474 | 199.294 | 243.836 | |
| 7 | 57.895 | 62.670 | 67.873 | 73.540 | 79.717 | 86.613 | 94.494 | 103.708 | 114.700 | 128.408 | 146.127 | 169.727 | 201.975 | 247.117 | |
| 8 | 58.664 | 63.502 | 68.774 | 74.516 | 80.775 | 87.763 | 95.749 | 105.085 | 116.223 | 130.112 | 148.067 | 171.980 | 204.656 | 250.397 | |
| 9 | 59.432 | 64.334 | 69.675 | 75.492 | 81.833 | 88.912 | 97.003 | 106.461 | 117.745 | 131.817 | 150.007 | 174.233 | 207.337 | 253.677 | |
| 10 | 60.201 | 65.166 | 70.576 | 76.468 | 82.891 | 90.062 | 98.257 | 107.838 | 119.268 | 133.521 | 151.946 | 176.486 | 210.019 | 256.958 | |
| 11 | 60.713 | 65.720 | 71.176 | 77.119 | 83.597 | 90.829 | 99.093 | 108.756 | 120.283 | 134.658 | 153.240 | 177.988 | 211.806 | 259.144 | |
| 12 | 61.225 | 66.275 | 71.777 | 77.770 | 84.302 | 91.595 | 99.930 | 109.674 | 121.298 | 135.794 | 154.533 | 179.490 | 213.593 | 261.331 | |
| 13 | 61.738 | 66.830 | 72.378 | 78.421 | 85.008 | 92.362 | 100.766 | 110.591 | 122.313 | 136.930 | 155.826 | 180.992 | 215.381 | 263.518 | |
| 14 | 62.250 | 67.384 | 72.978 | 79.072 | 85.713 | 93.128 | 101.602 | 111.509 | 123.228 | 138.067 | 157.119 | 182.494 | 217.168 | 265.705 | |
| 15 | 62.762 | 67.939 | 73.579 | 79.722 | 86.419 | 93.895 | 102.438 | 112.427 | 124.343 | 139.203 | 158.412 | 183.996 | 218.955 | 267.892 | |

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 | 47 660 | 51 591 | 55 874 | 60 539 | 65 624 | 71 301 | 77 789 | 85 374 | 94 423 | 105 707 | 120 294 | 139 722 | 166 269 | 203 430 | |
| 1 | 48 613 | 52 623 | 56 991 | 61 750 | 66 936 | 72 727 | 79 345 | 87 081 | 96 311 | 107 821 | 122 700 | 142 516 | 169 594 | 207 499 | |
| 2 | 49 566 | 53 655 | 58 109 | 62 961 | 68 249 | 74 153 | 80 901 | 88 789 | 98 200 | 109 935 | 125 106 | 145 311 | 172 920 | 211 567 | |
| 3 | 50 520 | 54 686 | 59 226 | 64 171 | 69 561 | 75 579 | 82 456 | 90 496 | 100 088 | 112 049 | 127 512 | 148 105 | 176 245 | 215 636 | |
| 4 | 51 473 | 55 718 | 60 344 | 65 382 | 70 874 | 77 005 | 84 012 | 92 204 | 101 977 | 114 164 | 129 918 | 150 900 | 179 571 | 219 704 | |
| 5 | 52 426 | 56 750 | 61 461 | 66 593 | 72 186 | 78 431 | 85 568 | 93 911 | 103 865 | 116 278 | 132 323 | 153 694 | 182 896 | 223 773 | |
| 6 | 53 141 | 57 524 | 62 300 | 67 501 | 73 171 | 79 501 | 86 735 | 95 192 | 105 282 | 117 863 | 134 128 | 155 790 | 185 390 | 226 824 | |
| 7 | 53 856 | 58 298 | 63 138 | 68 409 | 74 155 | 80 570 | 87 902 | 96 473 | 106 698 | 119 449 | 135 932 | 157 886 | 187 884 | 229 876 | |
| 8 | 54 571 | 59 072 | 63 976 | 69 317 | 75 139 | 81 640 | 89 068 | 97 753 | 108 114 | 121 035 | 137 737 | 159 982 | 190 378 | 232 927 | |
| 9 | 55 286 | 59 846 | 64 814 | 70 225 | 76 124 | 82 709 | 90 235 | 99 034 | 109 531 | 122 620 | 139 541 | 162 078 | 192 872 | 235 979 | |
| 10 | 56 001 | 60 619 | 65 652 | 71 133 | 77 108 | 83 779 | 91 402 | 100 314 | 110 947 | 124 206 | 141 345 | 164 173 | 195 366 | 239 030 | |
| 11 | 56 477 | 61 135 | 66 211 | 71 739 | 77 764 | 84 492 | 92 180 | 101 168 | 111 891 | 125 263 | 142 548 | 165 571 | 197 029 | 241 065 | |
| 12 | 56 954 | 61 651 | 66 769 | 72 344 | 78 421 | 85 205 | 92 958 | 102 022 | 112 835 | 126 320 | 143 751 | 166 968 | 198 691 | 243 099 | |
| 13 | 57 430 | 62 167 | 67 328 | 72 949 | 79 077 | 85 918 | 93 736 | 102 876 | 113 780 | 127 377 | 144 954 | 168 365 | 200 354 | 245 133 | |
| 14 | 57 907 | 62 683 | 67 887 | 73 555 | 79 733 | 86 631 | 94 514 | 103 729 | 114 724 | 128 434 | 146 157 | 169 762 | 202 017 | 247 167 | |
| 15 | 58 384 | 63 199 | 68 446 | 74 160 | 80 389 | 87 344 | 95 292 | 104 583 | 115 668 | 129 491 | 147 360 | 171 159 | 203 680 | 249 202 | |

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 | * | 47 722 | 51 683 | 55 999 | 60 702 | 65 953 | 71 955 | 78 971 | 87 341 | 97 779 | 111 272 | 129 243 | 153 799 | 188 173 | Gli stipendi di questo livello sono fissati dal Consiglio federale |
| 1 | * | 48 676 | 52 717 | 57 119 | 61 916 | 67 272 | 73 394 | 80 550 | 89 088 | 99 735 | 113 497 | 131 828 | 156 875 | 191 936 | |
| 2 | * | 49 631 | 53 751 | 58 239 | 63 130 | 68 592 | 74 833 | 82 130 | 90 835 | 101 690 | 115 723 | 134 413 | 159 951 | 195 700 | |
| 3 | 46 731 | 50 585 | 54 784 | 59 358 | 64 344 | 69 911 | 76 272 | 83 709 | 92 582 | 103 646 | 117 948 | 136 997 | 163 027 | 199 463 | |
| 4 | 47 612 | 51 539 | 55 818 | 60 478 | 65 558 | 71 230 | 77 711 | 85 289 | 94 329 | 105 601 | 120 174 | 139 582 | 166 103 | 203 227 | |
| 5 | 48 494 | 52 494 | 56 852 | 61 598 | 66 772 | 72 549 | 79 150 | 86 868 | 96 075 | 107 557 | 122 399 | 142 167 | 169 179 | 206 990 | |
| 6 | 49 155 | 53 210 | 57 627 | 62 438 | 67 683 | 73 538 | 80 230 | 88 053 | 97 386 | 109 024 | 124 068 | 144 106 | 171 486 | 209 813 | |
| 7 | 49 817 | 53 925 | 58 402 | 63 278 | 68 593 | 74 527 | 81 309 | 89 237 | 98 696 | 110 490 | 125 737 | 146 044 | 173 793 | 212 635 | |
| 8 | 50 478 | 54 641 | 59 178 | 64 118 | 69 504 | 75 517 | 82 388 | 90 422 | 100 006 | 111 957 | 127 406 | 147 983 | 176 100 | 215 458 | |
| 9 | 51 139 | 55 357 | 59 953 | 64 958 | 70 415 | 76 506 | 83 468 | 91 606 | 101 316 | 113 424 | 129 075 | 149 922 | 178 407 | 218 280 | |
| 10 | 51 800 | 56 073 | 60 728 | 65 798 | 71 325 | 77 495 | 84 547 | 92 791 | 102 626 | 114 890 | 130 745 | 151 860 | 180 714 | 221 103 | |
| 11 | 52 241 | 56 550 | 61 245 | 66 358 | 71 932 | 78 155 | 85 266 | 93 581 | 103 499 | 115 868 | 131 857 | 153 153 | 182 252 | 222 985 | |
| 12 | 52 682 | 57 027 | 61 762 | 66 918 | 72 539 | 78 814 | 85 986 | 94 370 | 104 373 | 116 846 | 132 970 | 154 445 | 183 790 | 224 866 | |
| 13 | 53 123 | 57 505 | 62 279 | 67 478 | 73 146 | 79 474 | 86 706 | 95 160 | 105 246 | 117 824 | 134 083 | 155 738 | 185 328 | 226 748 | |
| 14 | 53 564 | 57 982 | 62 795 | 68 038 | 73 753 | 80 133 | 87 425 | 95 950 | 106 120 | 118 801 | 135 195 | 157 030 | 186 866 | 228 630 | |
| 15 | 54 005 | 58 459 | 63 312 | 68 598 | 74 360 | 80 793 | 88 145 | 96 739 | 106 993 | 119 779 | 136 308 | 158 322 | 188 404 | 230 512 | |

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

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 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 0 | * | 47 493 | 51 458 | 55 780 | 60 606 | 66 121 | 72 568 | 80 260 | 89 851 | 102 250 | 118 764 | 141 329 | 172 916 | | |
| | 1 | * | 48 443 | 52 487 | 56 896 | 61 818 | 67 443 | 74 019 | 81 865 | 91 648 | 104 295 | 121 139 | 144 155 | 176 374 | | |
| | 2 | * | 49 393 | 53 516 | 58 012 | 63 030 | 68 765 | 75 471 | 83 470 | 93 445 | 106 340 | 123 514 | 146 982 | 179 832 | | |
| | 3 | * | 46 483 | 54 546 | 59 127 | 64 242 | 70 088 | 76 922 | 85 075 | 95 242 | 108 385 | 125 890 | 149 808 | 183 290 | | |
| | 4 | * | 47 361 | 51 292 | 55 575 | 60 243 | 65 454 | 71 410 | 78 373 | 86 680 | 97 039 | 110 430 | 128 265 | 152 635 | 186 749 | Gli stipendi di questo livello sono fissati dal Consiglio federale |
| | 5 | * | 48 238 | 52 242 | 56 604 | 61 358 | 66 666 | 72 733 | 79 825 | 88 286 | 98 836 | 112 475 | 130 640 | 155 462 | 190 207 | |
| | 6 | * | 48 895 | 52 955 | 57 376 | 62 195 | 67 576 | 73 725 | 80 913 | 89 489 | 100 184 | 114 009 | 132 422 | 157 581 | 192 801 | |
| | 7 | * | 49 553 | 53 667 | 58 148 | 63 032 | 68 485 | 74 716 | 82 002 | 90 693 | 101 532 | 115 542 | 134 203 | 159 701 | 195 395 | |
| | 8 | | 46 385 | 50 211 | 54 379 | 58 920 | 63 869 | 69 394 | 75 708 | 83 090 | 91 897 | 102 879 | 117 076 | 135 984 | 161 821 | 197 988 |
| | 9 | | 46 993 | 50 869 | 55 092 | 59 691 | 64 705 | 70 303 | 76 700 | 84 179 | 93 101 | 104 227 | 118 610 | 137 766 | 163 941 | 200 582 |
| | 10 | | 47 600 | 51 527 | 55 804 | 60 463 | 65 542 | 71 212 | 77 692 | 85 267 | 94 305 | 105 575 | 120 144 | 139 547 | 166 061 | 203 176 |
| | 11 | | 48 006 | 51 965 | 56 279 | 60 978 | 66 100 | 71 818 | 78 353 | 85 993 | 95 108 | 106 473 | 121 166 | 140 735 | 167 474 | 204 905 |
| | 12 | | 48 411 | 52 404 | 56 754 | 61 492 | 66 658 | 72 424 | 79 014 | 86 719 | 95 910 | 107 372 | 122 189 | 141 923 | 168 888 | 206 634 |
| | 13 | | 48 816 | 52 842 | 57 229 | 62 007 | 67 215 | 73 030 | 79 675 | 87 444 | 96 713 | 108 270 | 123 211 | 143 110 | 170 301 | 208 363 |
| | 14 | | 49 221 | 53 281 | 57 704 | 62 522 | 67 773 | 73 636 | 80 337 | 88 170 | 97 515 | 109 169 | 124 234 | 144 298 | 171 714 | 210 092 |
| | 15 | | 49 626 | 53 719 | 58 179 | 63 036 | 68 331 | 74 242 | 80 998 | 88 896 | 98 318 | 110 067 | 125 256 | 145 486 | 173 128 | 211 821 |

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

Allegato 366
(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 |
| 202 | 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 | 32,0 |
| | 6032-14 | Funzione direttiva (diversi settori) | 14 | 32,0 |
| | 6033-15 | Funzione direttiva (diversi settori) | 15 | 33,0 |

66 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 | 0 |
| 1 | 1 |
| 2 | 2 |
| 3 | 3 |
| 4 | 4 |
| 5 | 5 |
| 6 | 6 |
| 7 | 6 |
| 8 | 7 |
| 9 | 7 |
| 10 | 8 |
| 11 | 8 |
| 12 | 9 |
| 13 | 9 |
| 14 | 10 |
| 15 | 10 |
| 16 | 11 |
| 17 | 11 |
| 18 | 11 |
| 19 | 12 |
| 20 | 12 |
| 21 | 12 |
| 22 | 13 |
| 23 | 13 |
| 24 | 13 |
| 25 | 14 |
| 26 | 14 |
| 27 | 14 |
| 28 | 15 |
| 29 | 15 |
| 30 | 15 |

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

*Allegato 4*⁶⁷
(art. 41)

Assegni di custodia

L'assegno di custodia ammonta annualmente a:

- a. 3950 franchi per il primo figlio che ha diritto all'assegno;
- b. 2550 franchi per ogni altro figlio che ha diritto all'assegno.

⁶⁷ 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).

