

**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 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).

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 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).

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.

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															
202/302/402-1-03	Profilo dei requisiti I															
2022/302/402/2-04	Profilo dei requisiti II															
2023/302/300/2-05	Profilo dei requisiti III															
203/303/403	203/303/403 Specialista del supporto I															
203/303/403-1-05	Profilo dei requisiti I															
2032/303/403/2-06	Profilo dei requisiti II															
2033/303/403/3-07	Profilo dei requisiti III															
204/304/404	204/304/404 Specialista del supporto II															
204/304/404-1-07	Profilo dei requisiti I															
2042/304/404/2-08	Profilo dei requisiti II															
2043/304/304/3-09	Profilo dei requisiti III															
2044/304/404/4-10	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															
801	Specialista (con funzioni direttive)															
8011-11	Profilo dei requisiti I															
8012-12	Profilo dei requisiti II															
8013-13	Profilo dei requisiti III															
8014-14	Profilo dei requisiti IV															
802	Funzioni direttive (con consulenza strategica allo stato maggiore)															
8021-11	Profilo dei requisiti I															
8022-12	Profilo dei requisiti II															
8023-13	Profilo dei requisiti III															
8024-14	Profilo dei requisiti IV															
803	Funzioni direttive (diversi settori)															
8031-13	Profilo dei requisiti I															
8032-14	Profilo dei requisiti II															
8033-15	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	
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	

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	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																
	*	47 493	51 458	55 780	60 606	66 121	72 568	80 260	89 851	102 250	118 764	141 329	172 916			
	*	48 443	52 487	56 896	61 818	67 443	74 019	81 865	91 648	104 295	121 139	144 155	176 374			
	*	49 393	53 516	58 012	63 030	68 765	75 471	83 470	93 445	106 340	123 514	146 982	179 832			
	*	46 483	54 546	59 127	64 242	70 088	76 922	85 075	95 242	108 385	125 890	149 808	183 290			
	*	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		
	*	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		
	*	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		
	*	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		
		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	
		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	
		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	
		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	
		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	
		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	
		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	
		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).

