

# Ordinanza sul personale federale (OPers)

del 3 luglio 2001 (Stato 1° gennaio 2023)

---

*Il Consiglio federale svizzero,*

visto l'articolo 37 della legge del 24 marzo 2000<sup>1</sup> sul personale federale (LPers),  
*ordina:*

## Capitolo 1: Disposizioni generali

**Art. 1**            Oggetto e campo d'applicazione

(art. 2 LPers)

<sup>1</sup> La presente ordinanza disciplina i rapporti di lavoro:

- a. del personale delle unità amministrative dell'Amministrazione federale centrale e delle unità amministrative senza personalità giuridica autonome sul piano organizzativo dell'Amministrazione federale decentralizzata secondo l'allegato 1 dell'ordinanza del 25 novembre 1998<sup>2</sup> sull'organizzazione del Governo e dell'Amministrazione (OLOGA);
- b. del personale delle unità amministrative autonome sul piano organizzativo dell'Amministrazione federale decentralizzata secondo l'allegato 1 OLOGA, che è assunto in virtù della LPers e che non dispone di uno statuto secondo l'articolo 37 capoverso 3 LPers;
- c. dei procuratori pubblici e dei collaboratori del Ministero pubblico della Confederazione di cui all'articolo 22 capoverso 2 della legge del 19 marzo 2010<sup>3</sup> sull'organizzazione delle autorità penali (LOAP);
- d. del personale della segreteria dell'autorità di vigilanza sul Ministero pubblico della Confederazione;
- e.<sup>4</sup> del personale dei Servizi del Parlamento, per quanto l'Assemblea federale non emani disposizioni complete o divergenti;<sup>5</sup>

<sup>2</sup> Non sottostanno alla presente ordinanza:

- a. il personale assoggettato al Codice delle obbligazioni (CO)<sup>6</sup> (art. 6 cpv. 5 e 6 LPers);

RU 2001 2206

1 RS 172.220.1

2 RS 172.010.1

3 RS 173.71

4 Introdotta dal n. I dell'O del 12 giu. 2015, in vigore dal 1° ago. 2015 (RU 2015 2243).

5 Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 24 nov. 2010, in vigore dal 1° gen. 2011 (RU 2010 5793).

6 RS 220

- b. il personale del Dipartimento federale degli affari esteri (DFAE) non trasferibile e impiegato all'estero sulla base di un contratto di diritto privato;
- c.<sup>7</sup> il personale del settore dei PF;
- d. gli apprendisti che sottostanno alla legge federale del 19 aprile 1978<sup>8</sup> sulla formazione professionale;
- e. il personale che sottostà alla legge federale del 20 marzo 1981<sup>9</sup> sul lavoro a domicilio;
- f.<sup>10</sup> il personale secondo l'ordinanza del 2 dicembre 2005<sup>11</sup> sul personale impiegato per la promozione della pace, il rafforzamento dei diritti dell'uomo e l'aiuto umanitario (OPers-PRA).

<sup>3</sup> Nella presente ordinanza il termine «Dipartimento» designa i Dipartimenti e la Cancelleria federale.

<sup>4</sup> Il Ministero pubblico della Confederazione, l'autorità di vigilanza sul Ministero pubblico della Confederazione e l'Assemblea federale per il personale dei Servizi del Parlamento in quanto datori di lavoro non sono vincolati alle norme o alle istruzioni del Consiglio federale. Per il loro personale essi si avvalgono per analogia delle competenze che la presente ordinanza attribuisce ai Dipartimenti e prendono le decisioni del datore di lavoro.<sup>12</sup>

<sup>5</sup> La politica del personale del Consiglio federale e del Dipartimento federale delle finanze (DFF) è determinante per il Ministero pubblico della Confederazione e per l'autorità di vigilanza sul Ministero pubblico della Confederazione, a meno che la particolare funzione o posizione di queste autorità non renda necessario un regime diverso.<sup>13</sup>

## Art. 2 Autorità competente

(art. 3 LPers)

<sup>1</sup> Il Consiglio federale è competente per costituire, modificare e risolvere il rapporto di lavoro:

- a. dei segretari di Stato;

<sup>7</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 24 nov. 2010, in vigore dal 1° gen. 2011 (RU 2010 5793).

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

<sup>9</sup> RS 822.31

<sup>10</sup> Nuovo testo giusta l'art. 42 n. 1 dell'O del 2 dic. 2005 sul personale impiegato per la promozione della pace, il rafforzamento dei diritti dell'uomo e l'aiuto umanitario, in vigore dal 1° gen. 2006 (RU 2005 5607).

<sup>11</sup> RS 172.220.111.9

<sup>12</sup> Introdotto dal n. I dell'O del 20 nov. 2013 (RU 2013 4397). Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 12 giu. 2015, in vigore dal 1° ago. 2015 (RU 2015 2243).

<sup>13</sup> Introdotto dal n. I dell'O del 20 nov. 2013, in vigore dal 1° gen. 2014 (RU 2013 4397).

- b.<sup>14</sup> dei direttori degli Uffici e delle persone che hanno una responsabilità comparabile nei Dipartimenti;
- c degli alti ufficiali superiori;
- d.<sup>15</sup> dei segretari generali dei Dipartimenti;
- e dei vicecancellieri della Cancelleria federale;
- f. dei capimissione;
- g.<sup>16</sup> del delegato alla trasformazione digitale e alla governance delle TIC;
- h.<sup>17</sup> ...

<sup>1bis</sup> Il capo di Dipartimento è competente per costituire, modificare e risolvere il rapporto di lavoro dei supplenti dei segretari di Stato, dei direttori degli Uffici e dei segretari generali dei Dipartimenti.<sup>18</sup>

<sup>2</sup> Il Consiglio federale decide in merito al trasferimento dei capimissione.

<sup>3</sup> I Dipartimenti prendono tutte le altre decisioni del datore di lavoro per il personale secondo i capoversi 1 e 1<sup>bis</sup>, per quanto la presente ordinanza o altri atti legislativi non dispongano diversamente.<sup>19</sup>

<sup>4</sup> I Dipartimenti disciplinano la competenza relativa a tutte le decisioni del datore di lavoro concernenti il resto del personale per quanto la LPers, altri atti legislativi di rango superiore, la presente ordinanza o altri atti del Consiglio federale non dispongano diversamente.

<sup>5</sup> Si presume che la competenza per le decisioni del datore di lavoro ai sensi del capoverso 4 spetti agli Uffici federali oppure alle unità organizzative a essi equiparabili, sempre che i Dipartimenti non dispongano diversamente.<sup>20</sup>

#### **Art. 2a<sup>21</sup>** Titolo di «direttore» o «direttrice»

Il titolo di «direttore» o «direttrice» può essere conferito soltanto a chi dirige un Ufficio.

<sup>14</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 28 nov. 2014, in vigore dal 1° gen. 2015 (RU 2014 4567).

<sup>15</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 28 nov. 2014, in vigore dal 1° gen. 2015 (RU 2014 4567).

<sup>16</sup> Nuovo testo giusta l'all. n. 4 dell'O del 25 nov. 2020, in vigore dal 1° gen. 2021 (RU 2020 5893).

<sup>17</sup> Abrogata dall'all. n. 1 dell'O del 7 set. 2005, con effetto dal 1° gen. 2007 (RU 2005 4595).

<sup>18</sup> Introdotta dal n. I dell'O del 28 nov. 2014, in vigore dal 1° gen. 2015 (RU 2014 4567).

<sup>19</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 28 nov. 2014, in vigore dal 1° gen. 2015 (RU 2014 4567).

<sup>20</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 1° mag. 2013, in vigore dal 1° lug. 2013 (RU 2013 1515).

<sup>21</sup> Introdotta dal n. I dell'O del 1° mag. 2013, in vigore dal 1° lug. 2013 (RU 2013 1515).

**Art. 3** Titoli diplomatici e consolari

<sup>1</sup> Il Consiglio federale conferisce i titoli diplomatici e consolari.

<sup>2</sup> Il DFAE conferisce i titoli in uso nelle relazioni internazionali a persone assunte dal DFAE, sempre che essi non corrispondano al rango di capomissione.<sup>22</sup>

**Capitolo 2: Politica del personale****Sezione 1: Principi****Art. 4** Sviluppo del personale, formazione e formazione continua<sup>23</sup>

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

<sup>1</sup> Il datore di lavoro promuove lo sviluppo professionale di tutti i suoi impiegati mediante misure sul posto di lavoro e per mezzo della formazione e della formazione continua.<sup>24</sup>

<sup>1bis</sup> Il DFF mette a punto, in collaborazione con gli altri Dipartimenti, la strategia per lo sviluppo del personale, ne sostiene la realizzazione da parte dei Dipartimenti e promuove una cultura aziendale a livello federale.<sup>25</sup>

<sup>2</sup> I Dipartimenti prendono misure mirate per:

- a. ampliare e perfezionare le competenze di tutti gli impiegati;
- b. aumentare la concorrenzialità sul mercato del lavoro e la mobilità professionale dei propri impiegati;
- c. metterli in grado di partecipare attivamente ai cambiamenti necessari e di dividerli.

<sup>3</sup> Gli impiegati seguono un perfezionamento corrispondente alle loro capacità e alle esigenze del posto di lavoro e si adattano ai cambiamenti.

<sup>4</sup> Il datore di lavoro assume i costi per la formazione e per la formazione continua seguite dagli impiegati per rispondere ai bisogni del servizio e mette loro a disposizione il tempo necessario. Esso può assumere del tutto o in parte i costi per la formazione e per la formazione continua seguite dagli impiegati per rispondere ai loro bisogni e mettere a disposizione il tempo necessario.<sup>26</sup>

<sup>4bis</sup> Esso può assumere del tutto o in parte i costi per la formazione e per la formazione continua che gli impiegati, per rispondere ai bisogni del servizio, hanno cominciato o

<sup>22</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 1° mag. 2013, in vigore dal 1° lug. 2013 (RU 2013 1515).

<sup>23</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 1° mag. 2013, in vigore dal 1° lug. 2013 (RU 2013 1515).

<sup>24</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 1° mag. 2013, in vigore dal 1° lug. 2013 (RU 2013 1515).

<sup>25</sup> Introdotto dal n. I dell'O del 1° mag. 2013, in vigore dal 1° lug. 2013 (RU 2013 1515).

<sup>26</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 1° mag. 2013, in vigore dal 1° lug. 2013 (RU 2013 1515).

svolto prima dell'inizio del rapporto di lavoro, ammesso che il periodo di prova sia stato superato.<sup>27</sup>

<sup>5</sup> Esso può chiedere all'impiegato di rimborsare i costi di formazione e di formazione continua se questi:

- a. le interrompe; oppure
- b. scioglie il rapporto di lavoro durante la formazione o la formazione continua, oppure entro i termini seguenti a decorrere dalla conclusione della formazione o della formazione continua e non inizia immediatamente un nuovo rapporto di lavoro presso un'unità amministrativa secondo l'articolo 1:
  1. partecipazione ai costi inferiore a 50 000 franchi: entro due anni,
  2. partecipazione ai costi superiore a 50 000 franchi: entro quattro anni.<sup>28</sup>

<sup>5bis</sup> Per il rimborso dei costi di cui al capoverso <sup>4bis</sup>, i termini decorrono dal giorno successivo alla conclusione del periodo di prova.<sup>29</sup>

<sup>6</sup> ...<sup>30</sup>

## **Art. 5** Sviluppo dei quadri<sup>31</sup>

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

<sup>1</sup> Il datore di lavoro provvede allo sviluppo dei quadri.<sup>32</sup>

<sup>2</sup> I Dipartimenti prendono le misure mirate per:

- a. migliorare la gestione a tutti i livelli;
- b. sfruttare al massimo il potenziale di risorse umane esistente;
- c. promuovere la mobilità interna;
- d. preservare le possibilità degli impiegati sul mercato del lavoro;
- e. affermare l'Amministrazione federale quale datore di lavoro attrattivo;
- f. aumentare la rappresentanza delle donne nelle posizioni di quadro.

<sup>3</sup> Il DFF mette a punto, in collaborazione con i Dipartimenti, la strategia per lo sviluppo dei quadri. Ne garantisce la realizzazione e sostiene i Dipartimenti in questo ambito.<sup>33</sup>

<sup>27</sup> Introdotto dal n. I dell'O del 13 nov. 2019, in vigore dal 1° gen. 2020 (RU **2019** 3803).

<sup>28</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 13 nov. 2019, in vigore dal 1° gen. 2020 (RU **2019** 3803).

<sup>29</sup> Introdotto dal n. I dell'O del 13 nov. 2019, in vigore dal 1° gen. 2020 (RU **2019** 3803).

<sup>30</sup> Abrogato dal n. I dell'O del 24 ott. 2018, con effetto dal 1° gen. 2019 (RU **2018** 4009).

<sup>31</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 1° mag. 2013, in vigore dal 1° lug. 2013 (RU **2013** 1515).

<sup>32</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 1° mag. 2013, in vigore dal 1° lug. 2013 (RU **2013** 1515).

<sup>33</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 1° mag. 2013, in vigore dal 1° lug. 2013 (RU **2013** 1515).

**Art. 6** Parità di trattamento

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

<sup>1</sup> Il datore di lavoro provvede affinché gli impiegati non siano svantaggiati a causa del loro sesso o del loro modo di vita.

<sup>2</sup> Nel quadro definito dalle direttive del Consiglio federale, i Dipartimenti prendono misure mirate per attuare le pari opportunità e la parità di trattamento tra donna e uomo. Essi adottano programmi di promovimento e possono avvalersi di specialisti o stabilire quote.

<sup>3</sup> Essi tutelano la dignità della donna e dell'uomo sul posto di lavoro e prendono misure adeguate per imporre il divieto di discriminazione e, segnatamente, per prevenire ogni forma di molestia sessuale.

**Art. 7<sup>34</sup>** Plurilinguismo

I dipartimenti prendono le misure di promozione del plurilinguismo di cui agli articoli 6–8d dell'ordinanza del 4 giugno 2010<sup>35</sup> sulle lingue.

**Art. 8** Impiego e integrazione di disabili

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

<sup>1</sup> Nel quadro definito dalle direttive del Consiglio federale, i Dipartimenti creano le condizioni adatte per impiegare disabili in modo mirato e provvedono a integrarli professionalmente in modo durevole. A tal fine possono avvalersi di specialisti e adottare programmi di promozione.

<sup>2</sup> Il DFF stanZIA le risorse necessarie in un bilancio preventivo centralizzato.

**Art. 9** Protezione della personalità

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

I Dipartimenti prendono misure adeguate per impedire ingerenze inammissibili nella personalità dei singoli impiegati da qualsiasi persona esse provengano, quali in particolare:

- a. il rilevamento sistematico di dati personali relativi alle prestazioni senza che l'interessato ne sia informato;
- b. l'esercizio o la tolleranza di attacchi o azioni contro la dignità personale o professionale.

<sup>34</sup> Nuovo testo giusta il n. II 3 dell'O del 27 ago. 2014, in vigore dal 1° ott. 2014 (RU 2014 2987).

<sup>35</sup> RS 441.11

**Art. 10<sup>36</sup>** Comportamento rispettoso dell'ambiente  
(art. 4 cpv. 2 lett. h e 32 lett. d LPers)

Il DFF mette a punto, in collaborazione con gli altri Dipartimenti, misure atte a promuovere un comportamento rispettoso dell'ambiente da parte del personale federale sul posto di lavoro.

**Art. 10a<sup>37</sup>** Sicurezza sul lavoro e tutela della salute nonché promozione della salute  
(art. 32 lett. d LPers)

<sup>1</sup> Il DFF, in collaborazione con gli altri Dipartimenti, emana istruzioni in materia di sicurezza sul lavoro e tutela della salute degli impiegati nonché di promozione della salute in seno ai Dipartimenti.

<sup>2</sup> I Dipartimenti sono responsabili della sicurezza sul lavoro e della tutela della salute dei loro impiegati nonché della promozione della salute in seno alle loro unità amministrative.

**Art. 10b<sup>38</sup>** Tutela della salute e tempo di lavoro per gli impieghi nel quadro di piani di servizio fissi  
(art. 32 lett. d LPers)

<sup>1</sup> Per gli impieghi nel quadro di piani di servizio fissi, agli impiegati deve essere garantito un riposo giornaliero di almeno 11 ore consecutive. Il riposo giornaliero può essere ridotto una volta per settimana fino a otto ore, a condizione che nella media di due settimane venga rispettata la durata di 11 ore.

<sup>2</sup> Il lavoro giornaliero deve essere interrotto con pause di almeno:

- a. un quarto d'ora, se dura quattro ore;
- b. mezz'ora, se dura più di sette ore;
- c. un'ora, se dura più di nove ore;
- d. due ore, se dura 12 ore. La pausa può essere effettuata in due metà e ordinata a scaglioni.

<sup>3</sup> In caso di sistemi di organizzazione del tempo di lavoro a tre o più squadre, la rotazione delle squadre si effettua in avanti: dal mattino verso la sera e dalla sera verso la notte.

<sup>4</sup> Le pause contano come tempo di lavoro, quando all'impiegato non è consentito di lasciare il posto di lavoro.

<sup>5</sup> In caso di lavoro notturno, la durata del lavoro giornaliero non può superare nove ore e deve essere compresa in uno spazio di dieci ore, pause incluse.

<sup>36</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 1° mag. 2013, in vigore dal 1° lug. 2013 (RU **2013** 1515).

<sup>37</sup> Introdotto dal n. I dell'O del 1° mag. 2013, in vigore dal 1° lug. 2013 (RU **2013** 1515).

<sup>38</sup> Introdotto dal n. I dell'O del 12 giu. 2015, in vigore dal 1° ago. 2015 (RU **2015** 2243).

<sup>6</sup> Gli impiegati che svolgono lavoro notturno per almeno 25 notti per anno civile hanno diritto, su richiesta, a una visita medica e a consulenza medica. Il diritto può essere fatto valere a intervalli regolari di due anni, e ogni anno dopo il compimento del 45° anno d'età.

<sup>7</sup> Gli impiegati che svolgono lavoro notturno continuativo, turni di lavoro di 12 ore o che lavorano da soli devono sottoporsi obbligatoriamente a una visita medica. La visita è effettuata ogni due anni, e ogni anno dopo il compimento del 45° anno d'età.

<sup>8</sup> I Dipartimenti sono competenti per l'autorizzazione di impieghi nel quadro di piani di servizio fissi e per l'approvazione di tali piani. Nelle autorizzazioni, i Dipartimenti possono eccezionalmente prevedere deroghe motivate ai capoversi 1–5, qualora l'applicazione rigorosa di queste disposizioni comporti difficoltà straordinarie e sia dato il consenso della maggioranza degli impiegati interessati.<sup>39</sup>

#### **Art. 10c<sup>40</sup>** Tutela della salute nel lavoro mobile

(art. 32 lett. d LPers)

<sup>1</sup> In caso di lavoro mobile il datore di lavoro garantisce che il posto e le condizioni di lavoro degli impiegati soddisfino le disposizioni della legge federale del 20 marzo 1981<sup>41</sup> sull'assicurazione contro gli infortuni, della legge del 13 marzo 1964<sup>42</sup> sul lavoro e le relative disposizioni esecutive sulla tutela della salute. Esso verifica periodicamente il rispetto delle disposizioni.

<sup>2</sup> Gli impiegati sono tenuti a collaborare alla verifica del posto di lavoro mobile e a osservare le direttive del datore di lavoro relative alla tutela della salute.

<sup>3</sup> Per lavoro mobile si intende la prestazione lavorativa fornita in un luogo diverso dai locali messi a disposizione dal datore di lavoro nel luogo di lavoro di cui all'articolo 25 capoverso 2 lettera c.

#### **Art. 11<sup>43</sup>** Perizia medica

<sup>1</sup> Il DFF designa i medici che le unità amministrative possono incaricare di effettuare perizie mediche.

<sup>2</sup> I medici forniscono consulenza alle unità amministrative all'occorrenza, in particolare nel caso d'impedimento al lavoro dovuto a malattia e infortunio, di reintegrazione e di integrazione professionale.

<sup>39</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 2 dic. 2016, in vigore dal 1° gen. 2017 (RU 2016 4507).

<sup>40</sup> Introdotto dal n. I dell'O del 12 mag. 2021, in vigore dal 1° lug. 2021 (RU 2021 285).

<sup>41</sup> RS 832.20

<sup>42</sup> RS 822.11

<sup>43</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 19 ott. 2022, in vigore dal 1° gen. 2023 (RU 2022 616).



**Art. 11a**<sup>44</sup> Provvedimenti d'integrazione del datore di lavoro

(art. 4 cpv. 2 lett. g, 21 cpv. 1 lett. d e 27d cpv. 1 LPers)

<sup>1</sup> Nel caso di impedimento al lavoro dovuto a malattia o infortunio di un impiegato, l'autorità competente secondo l'articolo 2 ricorre a tutte le possibilità sensate e ragionevolmente esigibili per reintegrare la persona interessata nel mondo del lavoro (provvedimenti d'integrazione del datore di lavoro). Nell'effettuare i suoi accertamenti può coinvolgere la Consulenza sociale del personale.

<sup>2</sup> L'impiegato è tenuto a partecipare ai provvedimenti d'integrazione.<sup>45</sup>

**Art. 12** Responsabilità familiari e impegni sociali

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

I Dipartimenti provvedono, tenendo conto delle esigenze di servizio, a che gli impiegati possano adempiere le proprie responsabilità familiari e i propri impegni sociali.

**Art. 13** Creazione di posti di tirocinio e di formazione

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

<sup>1</sup> Il DFF stabilisce la politica dell'Amministrazione federale in materia di formazione professionale e stanza le risorse necessarie in un bilancio preventivo centralizzato.

<sup>2</sup> I Dipartimenti creano in modo mirato posti di tirocinio e di formazione per i diplomati delle scuole universitarie. Essi sostengono misure di promozione della formazione professionale.

**Art. 14** Informazione

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

<sup>1</sup> Superiori e collaboratori si scambiano tempestivamente ed esaustivamente le informazioni in merito a tutte le questioni rilevanti per il lavoro.

<sup>2</sup> I Dipartimenti informano tempestivamente ed esaustivamente il proprio personale.

<sup>3</sup> Il DFF assicura un'informazione regolare del personale federale.<sup>46</sup>

<sup>4</sup> Forma e contenuto dell'informazione devono rispondere ai bisogni dei destinatari.

<sup>44</sup> Introdotto dal n. I dell'O del 15 giu. 2007 (RU 2007 2871). Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 1° mag. 2013, in vigore dal 1° lug. 2013 (RU 2013 1515).

<sup>45</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 22 nov. 2017, in vigore dal 1° gen. 2018 (RU 2017 6737).

<sup>46</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 1° mag. 2013, in vigore dal 1° lug. 2013 (RU 2013 1515).

## Sezione 2: Colloquio con il collaboratore e valutazione del personale

### Art. 15 Principi

(art. 4 cpv. 3 LPers)

<sup>1</sup> Una volta all'anno i superiori effettuano con ogni loro collaboratore un colloquio e una valutazione.

<sup>2</sup> Il colloquio serve allo sviluppo professionale del collaboratore, a verificarne la situazione lavorativa e a convenire gli obiettivi.<sup>47</sup>

<sup>3</sup> La valutazione del personale costituisce la base per l'evoluzione dello stipendio, attuata in funzione degli obiettivi convenuti in materia di prestazioni, comportamento e capacità.

<sup>3bis</sup> L'evoluzione dello stipendio è concessa solo se l'impiegato, nonostante assenze prolungate, è stato presente sufficientemente a lungo durante il periodo di valutazione per poterne valutare le prestazioni, il comportamento e le capacità.<sup>48</sup>

<sup>4</sup> Il colloquio con il collaboratore e la valutazione del personale si effettuano nel rispetto degli obiettivi fondamentali dell'Amministrazione federale in materia di politica del personale.

<sup>5</sup> Il collaboratore fornisce annualmente riscontri al proprio superiore sul modo in cui gestisce l'unità.<sup>49</sup>

### Art. 16 Criteri di valutazione

(art. 4 cpv. 3 LPers)

<sup>1</sup> Criteri extraprofessionali quali sesso, età, lingua, posizione, nazionalità o religione non devono intervenire nella valutazione del personale e nella fissazione dello stipendio. Nell'ambito della formazione ai colloqui di valutazione, della loro preparazione e del loro svolgimento è indispensabile prestare particolare attenzione agli eventuali influssi che tali criteri possono esercitare sulla percezione e sul giudizio.

<sup>2</sup> I collaboratori sono informati sui principi determinanti per il colloquio, la valutazione del personale e la retribuzione.

### Art. 17<sup>50</sup> Livelli di valutazione

(art. 4 cpv. 3 LPers)

Le prestazioni e il comportamento degli impiegati sono valutati come segue:

- a. livello di valutazione 4: molto buono;
- b. livello di valutazione 3: buono;

<sup>47</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 19 ott. 2022, in vigore dal 1° gen. 2023 (RU 2022 616).

<sup>48</sup> Introdotto dal n. I dell'O del 1° mag. 2013, in vigore dal 1° lug. 2013 (RU 2013 1515).

<sup>49</sup> Introdotto dal n. I dell'O del 19 ott. 2022, in vigore dal 1° gen. 2023 (RU 2022 616).

<sup>50</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 15 ott. 2014, in vigore dal 1° gen. 2015 (RU 2014 3403).

- c.<sup>51</sup> livello di valutazione 2: sufficiente;
- d.<sup>52</sup> livello di valutazione 1: insufficiente.

### Sezione 3: Coordinamento e rapporti

#### Art. 18 Dipartimento federale delle finanze (art. 5 LPers)

<sup>1</sup> Il DFF dirige e coordina la politica del personale con riguardo agli interessi dei Dipartimenti.

<sup>2</sup> Esso delega le sue competenze ai servizi specializzati, a meno che non si tratti di emanare norme giuridiche.

<sup>3</sup> Il servizio specializzato nelle questioni di politica del personale è l'Ufficio federale del personale (UFPER). Esso svolge i compiti seguenti:

- a.<sup>53</sup> elabora la politica del personale e di previdenza della Confederazione e si occupa delle questioni di gestione;
- b. prepara i progetti del Consiglio federale in materia di politica del personale;
- b<sup>bis</sup> <sup>54</sup> attua le decisioni del Consiglio federale nella misura il cui la loro esecuzione non è attribuita esplicitamente ai Dipartimenti;
- c.<sup>55</sup> gestisce il centro di formazione dell'Amministrazione federale quale fornitore di servizi per la formazione e la formazione continua a livello della Confederazione e provvede a garantire un'offerta corrispondente, in particolare in materia di personale, formazione professionale e trasmissione di competenze dirigenziali, personali e sociali;
- d.<sup>56</sup> stabilisce l'assetto dei sistemi centralizzati di informazione concernenti il personale dell'Amministrazione federale e li gestisce. Può autorizzare l'impiego di sistemi di informazione concernenti il personale specifici ai Dipartimenti;
- e. appresta strumenti di gestione delle risorse finanziarie e del personale;
- f. coordina la realizzazione di misure in merito alle pari opportunità e alla parità di trattamento tra donna e uomo;
- g.<sup>57</sup> ...
- h. coordina l'attuazione di misure di impiego e integrazione di disabili;

<sup>51</sup> La correzione del 22 dic. 2015 concerne solo il testo francese (RU 2015 5919).

<sup>52</sup> La correzione del 22 dic. 2015 concerne solo il testo francese (RU 2015 5919).

<sup>53</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 1° mag. 2013, in vigore dal 1° lug. 2013 (RU 2013 1515).

<sup>54</sup> Introdotto dal n. I dell'O del 1° mag. 2013, in vigore dal 1° lug. 2013 (RU 2013 1515).

<sup>55</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 1° mag. 2013, in vigore dal 1° lug. 2013 (RU 2013 1515).

<sup>56</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 1° mag. 2013, in vigore dal 1° lug. 2013 (RU 2013 1515).

<sup>57</sup> Abrogata dal n. II 3 dell'O del 27 ago. 2014, con effetto dal 1° ott. 2014 (RU 2014 2987).

- i. assicura il controlling strategico;
- j. elabora le basi dei rapporti destinati al Consiglio federale e all'Assemblea federale (art. 21);
- k.<sup>58</sup> consiglia e sostiene i Dipartimenti nell'attuazione della politica del personale e di previdenza;
- l. gestisce un servizio di consulenza sociale e del personale;
- m.<sup>59</sup> assicura la comunicazione interna a livello della Confederazione e l'informazione centralizzata del personale federale;
- n. tiene i contatti con i partner sociali;
- o. centralizza la messa a pubblico concorso dei posti vacanti ed elabora strategie sovradipartimentali per acquisire personale qualificato;
- p.<sup>60</sup> mette a disposizione sistemi e strumenti per attuare misure in ambito di sicurezza sul lavoro, tutela della salute e promozione della salute.

#### **Art. 18a<sup>61</sup>**      Progetti pilota

<sup>1</sup> Su domanda dell'UFPER, il DFF può consentire ai Dipartimenti di eseguire progetti pilota per creare le basi decisionali necessarie allo sviluppo delle condizioni di lavoro nell'Amministrazione federale.

<sup>2</sup> Esso disciplina in un'ordinanza lo scopo del relativo progetto pilota, la cerchia, i diritti e gli obblighi dei partecipanti, nonché le deroghe alla presente ordinanza. I progetti pilota possono derogare soltanto agli articoli 15, 17, 22, 26, 27, 29, 35–50, 64–67, 89–93a e 94a–94c della presente ordinanza; essi non devono violare i diritti legali degli impiegati.

<sup>3</sup> Nell'ordinanza concernente un progetto pilota il DFF può dichiarare obbligatoria la partecipazione di una determinata cerchia di impiegati a tale progetto. A tal fine devono essere soddisfatte le seguenti condizioni:

- a. il progetto pilota non è adatto a una partecipazione su base volontaria;
- b. il progetto pilota non deroga ai diritti contrattuali degli impiegati.

<sup>4</sup> La durata dei progetti pilota è di un anno al massimo. Il DFF può eccezionalmente prolungare la durata a due anni al massimo, se ciò è necessario ai fini di una valutazione esaustiva dei risultati del relativo progetto.

<sup>58</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 1° mag. 2013, in vigore dal 1° lug. 2013 (RU 2013 1515).

<sup>59</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 1° mag. 2013, in vigore dal 1° lug. 2013 (RU 2013 1515).

<sup>60</sup> Introdotta dal n. I dell'O del 1° mag. 2013, in vigore dal 1° lug. 2013 (RU 2013 1515).

<sup>61</sup> Introdotta dal n. I dell'O del 29 giu. 2022, in vigore dal 1° ago. 2022 (RU 2022 404).

**Art. 19** Dipartimenti  
(art. 5 LPers)

I Dipartimenti sono responsabili di attuare la politica del personale e di applicare nei loro settori gli strumenti e i sistemi stabiliti. Essi svolgono in particolare i seguenti compiti:

- a.<sup>62</sup> concretizzano, coordinano e gestiscono lo sviluppo del personale e dell'organizzazione, compreso lo sviluppo dei quadri;
- b. coordinano e gestiscono l'impiego delle risorse umane e finanziarie;
- c. organizzano la gestione del personale e disciplinano le competenze;
- d. effettuano il controlling del personale nel proprio settore coordinandolo con il controlling strategico dell'UFPER.

**Art. 20<sup>63</sup>** Conferenza delle risorse umane

<sup>1</sup> La Conferenza delle risorse umane si compone dei rappresentanti di tutti i Dipartimenti ed è diretta dall'UFPER.

<sup>2</sup> La Conferenza riveste un ruolo centrale nell'ambito dell'elaborazione, del coordinamento e della realizzazione della politica del personale e di previdenza del Consiglio federale e svolge in particolare i seguenti compiti:

- a. tratta le questioni fondamentali relative all'attuazione della politica del personale e di previdenza del Consiglio federale;
- b. giudica lo sviluppo di sistemi e strumenti e ne controlla l'impiego.

**Art. 20a<sup>64</sup>** Organo di mediazione per il personale federale e Organo di mediazione per il personale del DDPS  
(art. 5 LPers)

<sup>1</sup> L'Organo di mediazione per il personale federale e l'Organo di mediazione per il personale del Dipartimento federale della difesa, della protezione della popolazione e dello sport (Organo di mediazione del DDPS) sono competenti per la consulenza e il sostegno individuali in caso di conflitti sul luogo di lavoro che non possono essere risolti per la via di servizio ordinaria.

<sup>2</sup> I membri degli organi di mediazione sono nominati per un unico mandato di quattro anni. Se alla scadenza di questo periodo non è trovato alcun successore adeguato, il mandato può essere prolungato di due anni al massimo.

<sup>3</sup> Può essere nominato membro chiunque abbia esercitato una funzione di quadro superiore in seno all'Amministrazione federale e non si trovi più in un rapporto di lavoro secondo l'articolo 1. L'attività si svolge su mandato. I membri degli organi di mediazione non sono vincolati da istruzioni.

<sup>62</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 1° mag. 2013, in vigore dal 1° lug. 2013 (RU 2013 1515).

<sup>63</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 1° mag. 2013, in vigore dal 1° lug. 2013 (RU 2013 1515).

<sup>64</sup> Introdotto dal n. I dell'O del 13 set. 2013, in vigore dal 1° gen. 2014 (RU 2013 3209).

<sup>4</sup> I membri dell'Organo di mediazione per il personale federale sono nominati dal capo del DFF su proposta dell'UFPER, d'intesa con la Conferenza delle risorse umane.

<sup>5</sup> Il capo dell'Organo di mediazione del DDPS è nominato dal capo del DDPS su proposta della Segreteria generale del DDPS.

<sup>6</sup> I membri degli organi di mediazione si sostituiscono a vicenda.

#### **Art. 21** Rapporti (art. 5 LPers)

<sup>1</sup> Il DFF verifica periodicamente se l'Amministrazione federale ha conseguito gli obiettivi della LPers e delle pertinenti disposizioni di esecuzione e provvede affinché sia fatto rapporto.

<sup>2</sup> I rapporti vertono in particolare su:

- a. la composizione del personale;
- b. i costi del personale;
- c. la soddisfazione procurata dal lavoro;
- d. la qualifica del personale.

<sup>3</sup> Il DFF informa ogni anno il Consiglio federale in merito alla ripartizione degli stipendi secondo i quattro livelli di valutazione e all'assegnazione di premi di prestazione e di altri assegni importanti e ne espone le conseguenze finanziarie.<sup>65</sup>

<sup>4</sup> Per riferire in modo puntuale ed esaustivo, i Dipartimenti impiegano il sistema informatico di gestione del personale dell'Amministrazione federale.

<sup>5</sup> Il DFF può effettuare inchieste presso il personale e le unità amministrative.

### **Capitolo 3: Costituzione, modifica e risoluzione del rapporto di lavoro**

#### **Art. 22** Messa a concorso (art. 7 LPers)

<sup>1</sup> I posti vacanti sono messi a concorso perlomeno su Internet, nel relativo bollettino elettronico della Confederazione.<sup>66</sup>

<sup>2</sup> Sono esclusi dall'obbligo della messa a pubblico concorso i posti:

- a. limitati a un periodo di un anno;
- b.<sup>67</sup> che saranno occupati internamente nelle unità amministrative, a eccezione dei posti di cui all'articolo 2 capoverso 1 lettere a, b ed e;

<sup>65</sup> Nuovo testo giusta il n. I I dell'O del 5 nov. 2008, in vigore dal 1° feb. 2009 (RU 2008 5643).

<sup>66</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 27 nov. 2009, in vigore dal 1° gen. 2010 (RU 2009 6417).

<sup>67</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 28 nov. 2014, in vigore dal 1° gen. 2015 (RU 2014 4567).

- b<sup>bis</sup>.<sup>68</sup> di cui all'articolo 2 capoverso 1 lettera d;
- c. destinati alla rotazione interna (job rotation);
- d.<sup>69</sup> che saranno occupati nel quadro di reintegrazioni professionali da collaboratori ammalati o infortunati e nel quadro dell'integrazione di disabili;
- e.<sup>70</sup> che saranno occupati da impiegati interessati da ristrutturazioni o riorganizzazioni.

<sup>3</sup> I posti vacanti che non sono esclusi dall'obbligo della messa a pubblico concorso sono comunicati agli uffici regionali di collocamento almeno una settimana prima della pubblicazione nel relativo bollettino elettronico della Confederazione.<sup>71</sup>

<sup>4</sup> I posti vacanti nei generi di professioni con un tasso di disoccupazione superiore alla media conformemente all'articolo 53a dell'ordinanza del 16 gennaio 1991<sup>72</sup> sul collocamento devono essere annunciati al servizio pubblico di collocamento.<sup>73</sup>

### **Art. 23** Restrizione dell'accesso ai posti

(art. 8 cpv. 3 LPers)

<sup>1</sup> Se necessario per l'adempimento di compiti di sovranità nazionale, l'accesso ai posti può essere limitato alle persone di nazionalità svizzera:

- a. dal Dipartimento federale di giustizia e polizia (DFGP), per il personale impiegato nella lotta internazionale alla criminalità, nella polizia e nel perseguimento penale;
- b.<sup>74</sup> dal Dipartimento federale della difesa, della protezione della popolazione e dello sport (DDPS), per il personale impiegato nella difesa nazionale e nel Servizio delle attività informative della Confederazione;
- c. dal DFAE, per il personale destinato alla rappresentanza della Svizzera all'estero;
- d. dal DFF, per i membri del Corpo delle guardie di confine;
- e. dai Dipartimenti, per il proprio personale che rappresenta la Svizzera nell'ambito di negoziati internazionali;

f.<sup>75</sup> ...

2 ...<sup>76</sup>

<sup>68</sup> Introdotta dal n. I dell'O del 28 nov. 2014, in vigore dal 1° gen. 2015 (RU **2014** 4567).

<sup>69</sup> Introdotta dal n. I dell'O del 1° mag. 2013, in vigore dal 1° lug. 2013 (RU **2013** 1515).

<sup>70</sup> Introdotta dal n. I dell'O del 12 giu. 2015, in vigore dal 1° ago. 2015 (RU **2015** 2243).

<sup>71</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 12 giu. 2015, in vigore dal 1° ago. 2015 (RU **2015** 2243).

<sup>72</sup> RS **823.111**

<sup>73</sup> Introdotto dal n. I dell'O dell'8 dic. 2017, in vigore dal 1° lug. 2018 (RU **2018** 747).

<sup>74</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 1° mag. 2013, in vigore dal 1° lug. 2013 (RU **2013** 1515).

<sup>75</sup> Abrogata dall'all. n. 1 dell'O del 7 set. 2005, con effetto dal 1° gen. 2007 (RU **2005** 4595).

<sup>76</sup> Abrogato dal n. I dell'O del 1° mag. 2013, con effetto dal 1° lug. 2013 (RU **2013** 1515).

<sup>3</sup> L'autorità competente ai sensi dell'articolo 2 segnala eventuali limitazioni di accesso nella messa a concorso dei posti (art. 22).

#### **Art. 24** Condizioni per l'assunzione

(art. 8 cpv. 3 LPers)

<sup>1</sup> L'autorità competente ai sensi dell'articolo 2 può, se la funzione lo esige, subordinare l'assunzione a determinati criteri quali età, formazione preliminare o esercizio dei diritti civili.

<sup>2</sup> ...<sup>77</sup>

<sup>3</sup> In caso di attività rilevanti per la sicurezza, l'assunzione dopo la conclusione del contratto come pure la continuazione del rapporto di lavoro possono essere subordinate al superamento di un esame medico d'idoneità. Il DFF redige in collaborazione con i Dipartimenti un elenco delle attività interessate e stabilisce la frequenza con cui l'esame deve essere ripetuto.<sup>78</sup>

#### **Art. 25** Contratto di lavoro

(art. 8 LPers)

<sup>1</sup> Il rapporto di lavoro è costituito quando il contratto di lavoro è firmato dall'autorità competente ai sensi dell'articolo 2 e dalla persona assunta.

<sup>2</sup> Il contratto menziona le parti e disciplina almeno:

- a. l'inizio e la durata del rapporto di lavoro;
- b. la funzione o il settore di attività;
- c. il luogo di lavoro e le condizioni relative al trasferimento;
- d. la durata del periodo di prova;
- e. il tasso di occupazione;
- f.<sup>79</sup> la classe di stipendio e lo stipendio;
- g. l'istituto e il piano di previdenza.

<sup>3</sup> Il datore di lavoro, senza disdire il contratto di lavoro e nel rispetto del termine di disdetta di cui all'articolo 30a capoversi 1–3, può:<sup>80</sup>

- a. modificare la funzione o il settore di attività e il luogo di lavoro, se necessario per ragioni di servizio e ragionevolmente esigibile;
- b.<sup>81</sup> integrare l'impiegato in un'altra unità organizzativa a seguito di una ristrutturazione o una riorganizzazione.

<sup>77</sup> Abrogato dal n. I dell'O del 2 dic. 2016, con effetto dal 1° gen. 2017 (RU **2016** 4507).

<sup>78</sup> Introdotto dal n. I dell'O del 12 giu. 2015, in vigore dal 1° ago. 2015 (RU **2015** 2243).

<sup>79</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 1° mag. 2013, in vigore dal 1° lug. 2013 (RU **2013** 1515).

<sup>80</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 1° mag. 2013, in vigore dal 1° lug. 2013 (RU **2013** 1515).

<sup>81</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 1° mag. 2013, in vigore dal 1° lug. 2013 (RU **2013** 1515).



<sup>3bis</sup> Il datore di lavoro, senza modificare il contratto di lavoro, può ordinare le seguenti misure per al massimo 12 mesi:<sup>82</sup>

- a. modificare la funzione o il settore di attività e il luogo di lavoro, se necessario per ragioni di servizio e ragionevolmente esigibile;
- b. integrare l'impiegato in un'altra unità organizzativa a seguito di una ristrutturazione o una riorganizzazione.<sup>83</sup>

<sup>4</sup> Il personale soggetto al regime dell'obbligo di trasferimento può essere assegnato in ogni momento a un altro settore di attività e a un altro luogo di lavoro mediante un'istruzione di servizio.

**Art. 25a<sup>84</sup>** Contratto di lavoro per praticanti universitari: disposizioni generali  
(art. 4 cpv. 2 lett. j LPers)

<sup>1</sup> I i diplomandi e i diplomati delle scuole universitarie possono essere assunti con un contratto a tempo determinato per svolgere un praticantato della durata massima seguente:

- a. studenti senza diploma: sei mesi;
- b. diplomati titolari di un bachelor o di un master: 12 mesi.

<sup>2</sup> I diplomati titolari di un bachelor o di un master devono iniziare il praticantato entro 12 mesi dal conseguimento del diploma.

<sup>3</sup> Lo stipendio dei praticanti universitari è stabilito dal DFF. Non è prevista l'evoluzione dello stipendio (art. 39). Mensilmente è versato 1/12 dello stipendio annuo.

<sup>4</sup> I praticanti universitari non ricevono né l'indennità di residenza (art. 43) né la compensazione del rincaro (art. 44).

**Art. 25b<sup>85</sup>** Contratto di lavoro per praticanti universitari: disposizioni speciali  
(art. 4 cpv. 2 lett. j LPers)

<sup>1</sup> La persona che svolge un praticantato universitario come bibliotecario scientifico è impiegata per una durata massima di 24 mesi. Il praticantato deve iniziare entro 12 mesi dal conseguimento del master.

<sup>2</sup> La persona che svolge un praticantato come aspirante avvocato o notaio è impiegata per una durata massima di 24 mesi. Il praticantato deve iniziare entro 24 mesi dal conseguimento del master.

<sup>3</sup> La persona che svolge un praticantato presso l'Istituto svizzero di diritto comparato deve iniziare il praticantato entro cinque anni dal conseguimento del master o entro un anno dalla conclusione di uno studio post-diploma in campo giuridico. All'inizio del praticantato non deve possedere esperienza professionale superiore a 12 mesi nell'ambito del diritto comparato.

<sup>82</sup> Correzione del 4 ago. 2015 (RU **2015** 2579).

<sup>83</sup> Introdotto dal n. I dell'O del 1° mag. 2013, in vigore dal 1° lug. 2013 (RU **2013** 1515).

<sup>84</sup> Introdotto dal n. I dell'O del 2 dic. 2016, in vigore dal 1° gen. 2017 (RU **2016** 4507).

<sup>85</sup> Introdotto dal n. I dell'O del 2 dic. 2016, in vigore dal 1° gen. 2017 (RU **2016** 4507).

<sup>4</sup> La persona che svolge un praticantato in vista di un reinserimento professionale dopo una lunga interruzione dell'attività lavorativa è impiegata per una durata massima di sei mesi e con un tasso di occupazione di almeno il 60 per cento.

<sup>5</sup> Lo stipendio e le indennità sono disciplinati nell'articolo 25a capoversi 3 e 4.

**Art. 26<sup>86</sup>** Condizioni contrattuali di assunzione

(art. 10 cpv. 3 lett. f LPers)

<sup>1</sup> Il contratto di lavoro concluso con i segretari di Stato, i direttori d'Ufficio e i vice-cancellieri prevede che la cessazione della collaborazione proficua con il capo di Dipartimento o con il Cancelliere della Confederazione costituisce motivo di disdetta ordinaria secondo l'articolo 10 capoverso 3 lettera f LPers.

<sup>2</sup> Se una disdetta del contratto secondo il capoverso 1 è proposta al Consiglio federale, la domanda deve contenere le circostanze che sembrano escludere una collaborazione proficua. L'interessato deve avere la possibilità di esprimere per scritto il suo parere al Consiglio federale.

<sup>3</sup> Il contratto di lavoro concluso con i segretari generali e con i capi dei servizi d'informazione dei Dipartimenti prevede che la mancanza di volontà del capo di Dipartimento di collaborare costituisce motivo di disdetta ordinaria secondo l'articolo 10 capoverso 3 lettera f LPers.

<sup>4</sup> Il contratto di lavoro concluso con i collaboratori personali dei capi di Dipartimento prevede che sussiste motivo di disdetta ordinaria secondo l'articolo 10 capoverso 3 lettera f LPers quando il capo di Dipartimento:

- a. non ha più la volontà di collaborare con dette persone;
- b. lascia la sua funzione.

<sup>5</sup> Il Consiglio federale può, in ogni momento, sollevare dalla propria funzione o dal proprio comando alti ufficiali superiori oppure attribuire loro un'altra funzione o un altro comando. Se l'attribuzione di un'altra funzione o di un altro comando non è possibile, il contratto di lavoro concluso con gli alti ufficiali superiori prevede che tale circostanza costituisce motivo di disdetta ordinaria secondo l'articolo 10 capoverso 3 lettera f LPers.

<sup>6</sup> Le condizioni di assunzione ai sensi dei capoversi 1, 3, 4 e 5 possono essere concordate con altri impiegati solamente previa approvazione del Consiglio federale.

<sup>7</sup> Il datore di lavoro può escludere il personale del DFAE soggetto all'obbligo di trasferimento dalle condizioni di assunzione di cui ai capoversi 1, 3 e 4.

**Art. 27<sup>87</sup>** Periodo di prova

(art. 8 cpv. 2 LPers)

<sup>1</sup> Il periodo di prova è di tre mesi.

<sup>86</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 1° mag. 2013, in vigore dal 1° lug. 2013 (RU 2013 1515).

<sup>87</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 1° mag. 2013, in vigore dal 1° lug. 2013 (RU 2013 1515).

<sup>2</sup> Per le seguenti categorie di personale il periodo di prova può essere fissato per contratto a sei mesi al massimo:

- a. personale militare;
- b.<sup>88</sup> aspiranti del Corpo delle guardie di confine e delle dogane nonché collaboratori del Controllo dei metalli preziosi;
- c. ispettori fiscali dell'Amministrazione federale delle contribuzioni;
- d. persone nominate dal Consiglio federale secondo l'articolo 2 capoverso 1;
- e. collaboratori del Servizio delle attività informative della Confederazione aventi regolarmente accesso a informazioni sensibili;
- f.<sup>89</sup> periti revisori ed esperti in valutazioni del Controllo federale delle finanze;
- g.<sup>90</sup> impiegati del DFAE soggetti all'obbligo di trasferimento o che sono impiegati all'estero, ad eccezione degli impiegati che sono assunti a tempo determinato per la durata di una formazione.

<sup>3</sup> Di comune intesa le parti possono rinunciare al periodo di prova o concordarne uno più breve.

**Art. 28<sup>91</sup>** Rapporti di lavoro di durata determinata  
(art. 9 LPers)

I rapporti di lavoro di durata determinata non devono essere conclusi per eludere la protezione contro il licenziamento secondo l'articolo 10 LPers oppure l'obbligo di mettere a concorso i posti.

**Art. 29** Cambiamenti di unità amministrativa  
(art. 10 LPers)<sup>92</sup>

<sup>1</sup> L'impiegato che passa di propria iniziativa a un'altra unità amministrativa ai sensi dell'articolo 1 capoverso 1 deve disdire il contratto di lavoro in corso. Le parti interessate concordano la data del cambiamento. In caso di disaccordo, si applicano i termini di disdetta secondo l'articolo 30a.<sup>93</sup>

<sup>2</sup> Se il nuovo contratto di lavoro succede ininterrottamente al contratto precedente, le disposizioni di protezione dalla disdetta ai sensi dell'articolo 336c CO<sup>94</sup> si applicano anche durante il periodo di prova convenuto.

<sup>88</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 22 nov. 2017, in vigore dal 1° gen. 2018 (RU **2017** 6737).

<sup>89</sup> Introdotta dal n. I dell'O del 2 dic. 2016, in vigore dal 1° gen. 2017 (RU **2016** 4507).

<sup>90</sup> Introdotta dal n. I dell'O del 3 dic. 2021, in vigore dal 1° gen. 2022 (RU **2021** 843).

<sup>91</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 1° mag. 2013, in vigore dal 1° lug. 2013 (RU **2013** 1515).

<sup>92</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 1° mag. 2013, in vigore dal 1° lug. 2013 (RU **2013** 1515).

<sup>93</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 1° mag. 2013, in vigore dal 1° lug. 2013 (RU **2013** 1515).

<sup>94</sup> RS **220**

<sup>3</sup> Se il passaggio interno a un'altra unità amministrativa secondo l'articolo 1 è temporaneo, il contratto di lavoro non deve essere disdetto. Le parti interessate concordano le condizioni del cambiamento.

<sup>4</sup> Per il calcolo dei termini di disdetta sono determinanti tutti i rapporti di lavoro prestatati senza interruzione nelle unità amministrative di cui all'articolo 1 capoverso 1.<sup>95</sup>

### **Art. 30** Modifica del contratto di lavoro

(art. 8 cpv. 1 e 13 LPers)

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

<sup>2</sup> In caso di mancata intesa sulla modifica, il contratto deve essere disdetto secondo le disposizioni dell'articolo 10 LPers, ad eccezione dei casi previsti nell'articolo 25 capoversi 3, 3<sup>bis</sup> e 4.<sup>96</sup>

### **Art. 30a<sup>97</sup>** Termini di disdetta

(art. 12 cpv. 2 LPers)

<sup>1</sup> Durante il periodo di prova il rapporto di lavoro può essere disdetto in via ordinaria, con preavviso di sette giorni.

<sup>2</sup> Dopo il periodo di prova il rapporto di lavoro può essere disdetto in via ordinaria per la fine del mese. Valgono i seguenti termini di disdetta:

- a. due mesi nel primo anno di servizio;
- b. tre mesi a partire dal secondo fino al nono anno di servizio compreso;
- c. quattro mesi a partire dal decimo anno di servizio.

<sup>3</sup> Qualora il datore di lavoro, trascorso il periodo di prova, disdica il rapporto di lavoro di un impiegato che esercita una professione per la quale la domanda è scarsa o nulla e che può essere svolta soltanto presso un'unità amministrativa di cui all'articolo 1 capoverso 1 (professioni di monopolio), i termini di disdetta del capoverso 2 si allungano:

- a. di un mese a partire dal primo fino al nono anno di servizio compreso;
- b. di due mesi a partire dal decimo anno di servizio.

<sup>4</sup> A seconda dei singoli casi, il datore di lavoro può accordare all'impiegato un termine di disdetta più breve se nessun interesse essenziale vi si oppone.

### **Art. 31** Risoluzione del rapporto di lavoro per colpa

(art. 19 cpv. 1 e 2 LPers)

<sup>1</sup> La risoluzione del rapporto di lavoro è considerata come dovuta a una colpa dell'impiegato se:

<sup>95</sup> Introdotto dal n. I dell'O del 1° mag. 2013, in vigore dal 1° lug. 2013 (RU **2013** 1515).

<sup>96</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 1° mag. 2013, in vigore dal 1° lug. 2013 (RU **2013** 1515).

<sup>97</sup> Introdotto dal n. I dell'O del 1° mag. 2013, in vigore dal 1° lug. 2013 (RU **2013** 1515).

- a.<sup>98</sup> il datore di lavoro risolve il rapporto per uno dei motivi menzionati nell'articolo 10 capoversi 3 lettere a–d o 4 LPers oppure per un altro motivo oggettivo dovuto a una colpa dell'impiegato;
- b. l'impiegato rifiuta di svolgere, presso un datore di lavoro secondo l'articolo 3 LPers, un altro lavoro che si può ragionevolmente pretendere da lui;
- c.<sup>99</sup> l'impiegato del DFAE soggetto all'obbligo di trasferimento rinuncia volontariamente alla cittadinanza svizzera;
- d. l'impiegato soggetto all'obbligo di trasferimento si rifiuta di trasferirsi.

2 ...<sup>100</sup>

**Art. 31a**<sup>101</sup> Disdetta in caso d'impedimento al lavoro per malattia o infortunio  
(art. 10 cpv. 3 e 12 cpv. 2 LPers)

<sup>1</sup> In caso di impedimento al lavoro per malattia o infortunio, una volta decorso il periodo di prova il datore di lavoro può disdire il rapporto di lavoro in via ordinaria al più presto al termine di un periodo di impedimento al lavoro durato almeno due anni.<sup>102</sup>

<sup>2</sup> Se un motivo di disdetta secondo l'articolo 10 capoverso 3 LPers esisteva già prima dell'inizio dell'impedimento al lavoro per malattia o infortunio, il datore di lavoro può disdire il rapporto di lavoro prima del termine del periodo di cui al capoverso 1 una volta decorsi i periodi di protezione in virtù dell'articolo 336c capoverso 1 lettera b CO<sup>103</sup>, a condizione che il motivo di disdetta sia stato comunicato all'impiegato prima dell'inizio dell'impedimento al lavoro. È fatta salva la disdetta fondata sull'articolo 10 capoverso 3 lettera c LPers, a condizione che l'incapacità o l'inattitudine sia dovuta a motivi di salute.<sup>104</sup>

<sup>3</sup> In caso di impedimento al lavoro a seguito di una nuova malattia o di un nuovo infortunio o a seguito del ripetersi di una malattia o di conseguenze di un infortunio, il periodo di cui al capoverso 1 ricomincia a decorrere, a condizione che precedentemente l'impiegato sia stato abile al lavoro secondo il proprio tasso di occupazione per almeno 12 mesi consecutivi. Le assenze di breve durata non sono prese in considerazione. In caso di passaggio a un'altra unità amministrativa secondo l'articolo 1 capoverso 1 nel quadro di un provvedimento d'integrazione secondo l'articolo 11a, il periodo non riprende a decorrere.<sup>105 106</sup>

<sup>98</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 1° mag. 2013, in vigore dal 1° lug. 2013 (RU 2013 1515).

<sup>99</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 22 nov. 2017, in vigore dal 1° gen. 2018 (RU 2017 6737).

<sup>100</sup> Abrogato dal n. I dell'O del 2 dic. 2016, con effetto dal 1° gen. 2017 (RU 2016 4507).

<sup>101</sup> Introdotto dal n. I dell'O del 1° mag. 2013, in vigore dal 1° lug. 2013 (RU 2013 1515).

<sup>102</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 2 dic. 2016, in vigore dal 1° gen. 2017 (RU 2016 4507).

<sup>103</sup> RS 220

<sup>104</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 12 giu. 2015, in vigore dal 1° ago. 2015 (RU 2015 2243).

<sup>105</sup> Per. introdotto dal n. I dell'O del 2 dic. 2016, in vigore dal 1° gen. 2017 (RU 2016 4507).

<sup>106</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 12 giu. 2015, in vigore dal 1° ago. 2015 (RU 2015 2243).

<sup>4</sup> Se l'impiegato si rifiuta di collaborare ai provvedimenti d'integrazione di cui all'articolo 11a oppure non segue le prescrizioni mediche secondo l'articolo 56 capoverso 4, il datore di lavoro può disdire il rapporto di lavoro prima del termine del periodo di cui al capoverso 1, a condizione che esista un motivo di disdetta secondo l'articolo 10 capoversi 3 e 4 LPers.

<sup>5</sup> Il datore di lavoro può disdire per inattitudine, prima del termine del periodo di cui al capoverso 1, il rapporto di lavoro di un impiegato nei confronti del quale l'assicurazione per l'invaldit  ha riconosciuto una permanente incapacit  parziale al lavoro, a condizione che gli sia offerto un lavoro ragionevolmente esigibile. La disdetta pu  avvenire al pi  presto con effetto dall'inizio del versamento della rendita d'invaldit .

**Art. 32**<sup>107</sup>

**Art. 33 e 34**<sup>108</sup>

**Art. 34a**<sup>109</sup>

**Art. 35**<sup>110</sup> Impiego oltre l'et  ordinaria di pensionamento

(art. 10 cpv. 2 LPers)

<sup>1</sup> Dopo la fine del rapporto di lavoro a seguito del raggiungimento del limite d'et  secondo l'articolo 21 della legge federale del 20 dicembre 1946<sup>111</sup> su l'assicurazione per la vecchiaia e per i superstiti (LAVS), l'autorit  competente secondo l'articolo 2 pu  costituire, d'accordo con la persona interessata, un nuovo rapporto di lavoro. L'articolo 52a non   applicabile.

<sup>2</sup> Dopo la fine del rapporto di lavoro a seguito del raggiungimento del limite d'et  secondo l'articolo 21 LAVS, l'impiegata ha diritto a un nuovo rapporto di lavoro alle stesse condizioni di assunzione fino al 65° anno d'et  al massimo. La domanda deve essere presentata all'autorit  competente al pi  tardi sei mesi prima della fine del rapporto di lavoro.

<sup>3</sup> Il rapporto di lavoro di cui al capoverso 1 termina senza disdetta al pi  tardi alla fine del mese in cui l'impiegato compie il 70° anno d'et .

<sup>107</sup> Abrogato dal n. I dell'O del 1° mag. 2013, con effetto dal 1° lug. 2013 (RU **2013** 1515).

<sup>108</sup> Abrogati dall'art. 7 dell'O del 20 feb. 2013 concernente il pensionamento in particolari categorie di personale, con effetto dal 1° lug. 2013 (RU **2013** 771). Vedi tuttavia le disp. trans. all'art. 8 di detta mod.

<sup>109</sup> Introdotto dal n. II 3 dell'O del 21 mag. 2008 concernente modifiche del diritto federale in seguito al cambiamento di primato presso PUBBLICA (RU **2008** 2181). Abrogato dall'art. 7 dell'O del 20 feb. 2013 concernente il pensionamento in particolari categorie di personale, con effetto dal 1° lug. 2013 (RU **2013** 771). Vedi tuttavia le disp. trans. all'art. 8 di detta mod.

<sup>110</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 13 nov. 2019, in vigore dal 1° gen. 2020 (RU **2019** 3803).

<sup>111</sup> RS **831.10**

**Capitolo 4: Prestazioni del datore di lavoro****Sezione 1: Stipendio****Art. 36<sup>112</sup>** Classi di stipendio

(art. 15 LPers)

Lo stipendio è fissato nel quadro delle seguenti classi:

Classi di stipendio	Importi massimi in franchi
38	370 568
37	308 552
36	289 645
35	270 922
34	252 402
33	234 053
32	215 920
31	206 892
30	197 876
29	184 415
28	175 683
27	168 040
26	160 427
25	152 804
24	145 206
23	136 849
22	130 478
21	125 463
20	120 463
19	115 458
18	110 463
17	105 442
16	101 225
15	97 295
14	93 420
13	90 165
12	87 001
11	83 888
10	80 852
9	77 780
8	74 695
7	71 685
6	68 643
5	65 591
4	63 744

<sup>112</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 1° mag. 2013, in vigore dal 1° lug. 2013 (RU 2013 1515).

Classi di stipendio	Importi massimi in franchi
3	62 746
2	61 750
1	60 764

### Art. 37 Stipendio iniziale

(art. 15 LPers)

<sup>1</sup> Al momento dell'assunzione l'autorità competente ai sensi dell'articolo 2 fissa uno stipendio nell'ambito delle classi secondo l'articolo 36. Tiene conto in giusta misura della formazione e dell'esperienza professionale e di vita della persona da assumere nonché della situazione sul mercato del lavoro.

<sup>2</sup> Il DFF pubblica ogni anno valori indicativi di riferimento per fissare lo stipendio.

### Art. 38 Stipendio in caso di occupazione a tempo parziale

(art. 15 LPers)

<sup>1</sup> Il salario, l'indennità di residenza e gli assegni degli impiegati a tempo parziale corrispondono al loro tasso di occupazione. È fatto salvo l'articolo 51a.<sup>113</sup>

<sup>2</sup> Se l'impiego è irregolare, si può convenire con gli impiegati uno stipendio giornaliero, medio oppure orario.

### Art. 38a<sup>114</sup> Stipendio in caso di capacità di rendimento ridotta

(art. 15 LPers)

<sup>1</sup> Qualora la capacità di rendimento di una persona sia ridotta a causa di problemi di salute, le parti possono convenire che:<sup>115</sup>

- a.<sup>116</sup> si applica un tasso di occupazione più elevato di quello richiesto per l'adempimento dei compiti; lo stipendio e l'indennità di residenza restano invariati;
- b. lasciando il tasso di occupazione invariato, sono versati uno stipendio e un'indennità di residenza meno elevati corrispondenti alla capacità di rendimento.

<sup>2</sup> I datori di lavoro verificano periodicamente la convenzione. Quest'ultima deve essere annullata non appena l'impiegato raggiunge la capacità di rendimento richiesta per l'adempimento dei compiti.<sup>117</sup>

<sup>113</sup> Nuovo testo giusta l'all. n. 2 dell'O del 31 ott. 2007 sugli assegni familiari, in vigore dal 1° gen. 2009 (RU 2008 145).

<sup>114</sup> Introdotto dal n. I dell'O del 1° mag. 2013, in vigore dal 1° lug. 2013 (RU 2013 1515).

<sup>115</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 24 ott. 2018, in vigore dal 1° gen. 2019 (RU 2018 4009).

<sup>116</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 24 ott. 2018, in vigore dal 1° gen. 2019 (RU 2018 4009).

<sup>117</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 24 ott. 2018, in vigore dal 1° gen. 2019 (RU 2018 4009).



**Art. 39**<sup>118</sup> Evoluzione dello stipendio

(art. 15 LPers)

<sup>1</sup> L'importo massimo della classe di stipendio stabilita nel contratto di lavoro, compresa un'eventuale assegnazione a una classe superiore ai sensi dell'articolo 52 capoverso 6, funge da base di calcolo dell'evoluzione dello stipendio in funzione della valutazione del personale e dell'esperienza.

<sup>2</sup> Se le prestazioni corrispondono al livello di valutazione 4, lo stipendio è aumentato del 3–4 per cento ogni anno fino a raggiungere l'importo massimo della classe di stipendio.<sup>119</sup>

<sup>3</sup> Se le prestazioni corrispondono al livello di valutazione 3, lo stipendio è aumentato del 1,5–2,5 per cento ogni anno fino a raggiungere l'importo massimo della classe di stipendio.<sup>120</sup>

<sup>4</sup> Se le prestazioni corrispondono al livello di valutazione 2, lo stipendio può essere aumentato dell'1 per cento al massimo ogni anno fino a raggiungere l'importo massimo della classe di stipendio.<sup>121</sup>

<sup>5</sup> Se le prestazioni corrispondono al livello di valutazione 1, lo stipendio può essere diminuito ogni anno al massimo del 4 per cento dell'importo massimo della classe di stipendio.<sup>122</sup>

<sup>6</sup> Gli uffici federali e le unità amministrative ad essi equiparabili stabiliscono lo stipendio su domanda dei superiori diretti degli impiegati. I dipartimenti, gli uffici federali e le unità amministrative ad essi equiparabili possono emanare direttive.

**Art. 40**<sup>123</sup> Adeguamenti straordinari dello stipendio

(art. 15 LPers)

Se lo stipendio è troppo basso rispetto ad altri stipendi, l'autorità competente ai sensi dell'articolo 2 può adeguarlo. L'adeguamento può avvenire in una volta sola o a tappe e non può superare il 10 per cento dell'importo massimo della classe di stipendio stabilita nel contratto di lavoro. Lo stipendio così adeguato non può superare l'importo massimo della classe di stipendio.

**Art. 41** Versamento

(art. 15 LPers)

Lo stipendio è versato in tredici parti.

<sup>118</sup> Nuovo testo giusta il n. I 1 dell'O del 5 nov. 2008 concernente l'ottimizzazione del sistema salariale del personale federale, in vigore dal 1° feb. 2009 (RU 2008 5643).

<sup>119</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 22 nov. 2017, in vigore dal 1° gen. 2018 (RU 2017 6737).

<sup>120</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 22 nov. 2017, in vigore dal 1° gen. 2018 (RU 2017 6737).

<sup>121</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 22 nov. 2017, in vigore dal 1° gen. 2018 (RU 2017 6737).

<sup>122</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 22 nov. 2017, in vigore dal 1° gen. 2018 (RU 2017 6737).

<sup>123</sup> Nuovo testo giusta il n. I 1 dell'O del 5 nov. 2008 concernente l'ottimizzazione del sistema salariale del personale federale, in vigore dal 1° feb. 2009 (RU 2008 5643).

**Art. 42**<sup>124</sup> Misure speciali e responsabilità

(art. 15 LPers)

<sup>1</sup> Se le prestazioni corrispondono al livello di valutazione 1, occorre prevedere misure di sviluppo o l'attribuzione a un posto meno esigente. È necessario tenere adeguatamente conto anche di situazioni sociali difficili. Se, nonostante le misure adottate, le prestazioni non migliorano, il rapporto di lavoro è disdetto.

<sup>2</sup> Se il posto attribuito è inquadrato in una classe inferiore di stipendio, la classe di stipendio e lo stipendio sono adeguati nel contratto di lavoro. L'articolo 52a non è applicabile.

<sup>3</sup> Le unità amministrative competenti per stabilire gli stipendi e i premi di prestazione garantiscono l'osservanza del proprio budget del personale.

**Sezione 2: Supplementi di stipendio****Art. 43** Indennità di residenza

(art. 15 LPers)

<sup>1</sup> Allo stipendio si aggiunge un'indennità di residenza graduata in base al costo della vita, alle imposte e alla grandezza e ubicazione della località in cui è esercitato il lavoro.

<sup>2</sup> L'indennità di residenza non deve superare i 6000 franchi.

**Art. 44** Compensazione del rincaro

(art. 16 LPers)

<sup>1</sup> Il Consiglio federale decide in merito all'entità della compensazione del rincaro dopo aver negoziato con le associazioni del personale.

<sup>2</sup> La compensazione del rincaro è versata su:

- a. lo stipendio;
- b. l'indennità di residenza;
- c. le indennità per il lavoro domenicale e notturno;
- d. le indennità per il servizio di picchetto;
- e. le indennità di funzione;
- e<sup>bis</sup>.<sup>125</sup> le indennità per impieghi nel quadro di piani di servizio fissi;
- f. le indennità speciali;
- g. l'indennità in funzione del mercato del lavoro;

<sup>124</sup> Nuovo testo giusta il n. I I dell'O del 5 nov. 2008 concernente l'ottimizzazione del sistema salariale del personale federale, in vigore dal 1° feb. 2009 (RU **2008** 5643).

<sup>125</sup> Introdotta dal n. I dell'O del 19 ott. 2022, in vigore dal 1° gen. 2023 (RU **2022** 616).

h.<sup>126</sup> le prestazioni integrative;

i.<sup>127</sup> ...

<sup>3</sup> Gli importi massimi dello stipendio (art. 36) e dell'indennità di residenza (art. 43) sono aumentati in funzione della compensazione del rincaro.

<sup>4</sup> ...<sup>128</sup>

#### **Art. 44a**<sup>129</sup> Aumento reale dello stipendio

(art. 15 LPers)

<sup>1</sup> Dopo aver negoziato con le associazioni del personale, il Consiglio federale decide in merito all'entità e al momento dell'entrata in vigore dell'aumento reale dello stipendio. Può escludere gli impiegati appartenenti a determinate classi di stipendio dal versamento dell'aumento reale dello stipendio, sempre che lo giustifichi la situazione del mercato del lavoro, oppure può disporre un aumento reale differenziato a seconda delle classi di stipendio.

<sup>2</sup> Hanno diritto all'aumento reale dello stipendio gli impiegati il cui rapporto di lavoro, al momento in cui l'aumento prende effetto, non è disdetto oppure è disdetto a seguito di pensionamento anticipato volontario o di passaggio a un'altra unità amministrativa di cui all'articolo 1 capoverso 1.

<sup>3</sup> Non hanno diritto all'aumento reale dello stipendio gli impiegati:

- a. ai quali, in caso di valutazione inferiore della funzione, è garantito in termini nominali lo stipendio attuale; o
- b. il cui stipendio ha raggiunto l'importo massimo della classe di stipendio 38.<sup>130</sup>

<sup>4</sup> L'aumento reale dello stipendio è versato sullo stipendio secondo l'articolo 36 e sull'indennità di funzione secondo l'articolo 46. Gli importi massimi delle classi di stipendio 1–37 aumentano in funzione dell'aumento reale dello stipendio.<sup>131</sup>

<sup>5</sup> Se è versata al momento dell'entrata in vigore di un aumento reale dello stipendio, la compensazione del rincaro secondo l'articolo 44 è calcolata prima di detto aumento.

#### **Art. 45** Indennità

(art. 15 LPers)

<sup>1</sup> Possono essere versate indennità per:

- a. il lavoro domenicale e notturno;

<sup>126</sup> Nuovo testo giusta n. I dell'O del 18 nov. 2020, in vigore dal 1° gen. 2021 (RU 2020 5395).

<sup>127</sup> Introdotta dall'all. n. 2 dell'O del 31 ott. 2007 sugli assegni familiari (RU 2008 145). Abrogata dal n. I dell'O del 13 nov. 2019, con effetto dal 1° gen. 2020 (RU 2019 3803).

<sup>128</sup> Abrogata dal n. I 1 dell'O del 5 nov. 2008, con effetto dal 1° feb. 2009 (RU 2008 5643).

<sup>129</sup> Introdotta dal n. I dell'O del 1° mag. 2013, in vigore dal 1° lug. 2013 (RU 2013 1515).

<sup>130</sup> Nuovo testo giusta n. I dell'O del 18 nov. 2020, in vigore dal 1° gen. 2021 (RU 2020 5395).

<sup>131</sup> Nuovo testo giusta n. I dell'O del 18 nov. 2020, in vigore dal 1° gen. 2021 (RU 2020 5395).

- b. il servizio di picchetto;
- c.<sup>132</sup> impieghi nel quadro di piani di servizio fissi.

<sup>2</sup> Il DFF disciplina il modo di calcolare l'indennità e il suo importo.

**Art. 46** Indennità di funzione  
(art. 15 LPers)

<sup>1</sup> Indennità di funzione possono essere versate a impiegati che adempiono compiti particolarmente esigenti senza che tuttavia si giustifichi un trasferimento durevole in una classe di stipendio superiore.

<sup>2</sup> Le indennità di funzione non devono superare la differenza tra l'importo massimo della classe di stipendio stabilita nel contratto di lavoro e l'importo massimo stabilito per la funzione con classe di stipendio superiore.<sup>133</sup>

**Art. 47**<sup>134</sup>

**Art. 48** Indennità speciali  
(art. 15 LPers)

<sup>1</sup> Indennità speciali possono essere versate per compensare eventuali rischi insiti nella funzione esercitata e per onorare condizioni particolari di lavoro.

<sup>2</sup> I Dipartimenti disciplinano, d'intesa con il DFF, la cerchia degli aventi diritto, i rischi e le condizioni di cui tener conto, il modo di calcolare le indennità e il loro importo.

**Art. 49**<sup>135</sup> Premi di prestazione  
(art. 15 LPers)

<sup>1</sup> Le prestazioni straordinarie e le prestazioni che richiedono particolare impegno possono essere ricompensate con premi di prestazione.

<sup>2</sup> Non si possono versare premi di prestazione agli impiegati le cui prestazioni corrispondono ai livelli di valutazione 1 e 2.

**Art. 49a**<sup>136</sup> Premi spontanei  
(art. 15 LPers)

<sup>1</sup> Per ricompensare immediatamente impieghi e prestazioni particolari possono essere assegnati premi in natura fino al controvalore di 500 franchi.

<sup>132</sup> Introdotta dal n. I dell'O del 27 nov. 2009 (RU **2009** 6417). Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 12 giu. 2015, in vigore dal 1° ago. 2015 (RU **2015** 2243).

<sup>133</sup> Nuovo testo giusta il n. I I dell'O del 5 nov. 2008 concernente l'ottimizzazione del sistema salariale del personale federale, in vigore dal 1° feb. 2009 (RU **2008** 5643).

<sup>134</sup> Abrogato dal n. I I dell'O del 5 nov. 2008 concernente l'ottimizzazione del sistema salariale del personale federale, con effetto dal 1° feb. 2009 (RU **2008** 5643).

<sup>135</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 15 ott. 2014, in vigore dal 1° gen. 2015 (RU **2014** 3403).

<sup>136</sup> Introdotta dal n. I dell'O del 15 ott. 2014, in vigore dal 1° gen. 2015 (RU **2014** 3403).

<sup>2</sup> Non si possono versare premi spontanei agli impiegati le cui prestazioni corrispondono al livello di valutazione 1.

**Art. 49b**<sup>137</sup> Ammontare e determinazione dei premi

(art. 15 LPers)

<sup>1</sup> La somma dei premi di prestazione e dei premi spontanei non può superare, per anno civile:

- a. il 10 per cento dell'importo massimo della classe di stipendio stabilita nel contratto di lavoro per i dipendenti che percepiscono lo stipendio massimo della loro classe;
- b. il 5 per cento dell'importo massimo della classe di stipendio stabilita nel contratto di lavoro per i dipendenti che non percepiscono ancora lo stipendio massimo della loro classe.<sup>138</sup>

<sup>2</sup> Gli uffici federali e le unità amministrative ad essi equiparabili stabiliscono su domanda dei superiori diretti degli impiegati l'ammontare dei premi di prestazione e dei premi spontanei.

**Art. 50** Indennità in funzione del mercato del lavoro

(art. 15 LPers)

<sup>1</sup> Per acquisire personale particolarmente qualificato e indurlo a rimanere, l'autorità competente ai sensi dell'articolo 2 può concedere un'indennità in funzione del mercato del lavoro che ammonta fino al 20 per cento dell'importo massimo della classe di stipendio stabilita nel contratto di lavoro. L'indennità in funzione del mercato del lavoro è concessa per cinque anni al massimo.<sup>139</sup>

<sup>2</sup> La concessione dell'indennità sottostà all'approvazione del DFF. Il Consiglio federale decide in merito alla concessione dell'indennità agli impiegati di cui all'articolo 2 capoverso 1.

**Art. 51**<sup>140</sup> Diritto all'assegno familiare

L'assegno familiare è versato fino a quando i figli compiono il 18° anno d'età. Per i figli in formazione e per i figli che presentano un'incapacità al guadagno (art. 7 della legge federale del 6 ottobre 2000<sup>141</sup> sulla parte generale del diritto delle assicurazioni sociali) è versato al massimo fino al compimento del 25° anno d'età.

<sup>137</sup> Introdotto dal n. I dell'O del 15 ott. 2014, in vigore dal 1° gen. 2015 (RU 2014 3403).

<sup>138</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 22 nov. 2017, in vigore dal 1° gen. 2018 (RU 2017 6737).

<sup>139</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 22 nov. 2017, in vigore dal 1° gen. 2018 (RU 2017 6737).

<sup>140</sup> Nuovo testo giusta l'all. n. 2 dell'O del 31 ott. 2007 sugli assegni familiari, in vigore dal 1° gen. 2009 (RU 2008 145).

<sup>141</sup> RS 830.1

**Art. 51a**<sup>142</sup> Prestazioni che integrano l'assegno familiare

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

- a. 4063 franchi per il primo figlio che ha diritto all'assegno;
- b. 2623 franchi per ogni ulteriore figlio che ha diritto all'assegno;
- c.<sup>143</sup> 3000 franchi per ogni ulteriore figlio che ha diritto all'assegno, ha compiuto il quindicesimo anno d'età e segue una formazione.

<sup>2</sup> L'importo delle prestazioni integrative corrisponde alla differenza tra l'importo di cui al capoverso 1 e l'assegno familiare. Nel calcolo, sono aggiunti all'assegno familiare:

- a. gli assegni familiari percepiti da altre persone secondo la legge del 24 marzo 2006<sup>144</sup> sugli assegni familiari;
- b.<sup>145</sup> gli assegni familiari, gli assegni per i figli e gli assegni di custodia percepiti dall'impiegato presso altri datori di lavoro.

<sup>2bis</sup> Se l'impiegato ha diritto alle prestazioni integrative per più figli facenti parte di diverse comunità domestiche o familiari, le prestazioni che integrano l'assegno familiare di cui al capoverso 1 lettera a sono versate per ogni primo figlio che ha diritto all'assegno per ciascuna comunità domestica o familiare.<sup>146</sup>

<sup>3</sup> Gli impiegati che hanno un tasso di occupazione inferiore al 50 per cento ricevono le prestazioni integrative soltanto se si tratta di casi di rigore. Se più impiegati hanno diritto ad assegni familiari per il medesimo figlio, le prestazioni integrative sono versate loro a condizione che il tasso di occupazione complessivo ammonti almeno al 50 per cento.

<sup>4</sup> Le prestazioni che integrano l'assegno familiare possono essere versate al personale trasferito o in servizio all'estero anche se sussiste un diritto all'assegno familiare all'estero ai sensi dell'articolo 7 capoverso 1 lettera a dell'ordinanza del 31 ottobre 2007<sup>147</sup> sugli assegni familiari.<sup>148</sup>

<sup>5</sup> Prestazioni integrative secondo il capoverso 4 sono versate anche per figliastri e affiliati con domicilio all'estero, se sono soddisfatte le condizioni di cui agli articoli 4 e 5 dell'ordinanza del 31 ottobre 2007<sup>149</sup> sugli assegni familiari.<sup>150</sup>

<sup>142</sup> Introdotta dall'all. n. 2 dell'O del 31 ott. 2007 sugli assegni familiari, in vigore dal 1° gen. 2009 (RU **2008 145**).

<sup>143</sup> Nuovo testo giusta n. I dell'O del 18 nov. 2020, in vigore dal 1° gen. 2021 (RU **2020 5395**).

<sup>144</sup> RS **836.2**

<sup>145</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 1° mag. 2013, in vigore dal 1° lug. 2013 (RU **2013 1515**).

<sup>146</sup> Introdotta dal n. I dell'O del 12 giu. 2015, in vigore dal 1° ago. 2015 (RU **2015 2243**).

<sup>147</sup> RS **836.21**

<sup>148</sup> Introdotta dal n. I dell'O del 6 mar. 2009, in vigore dal 1° gen. 2009 (RU **2009 1137**).

<sup>149</sup> RS **836.21**

<sup>150</sup> Introdotta dal n. I dell'O del 1° mag. 2013, in vigore dal 1° lug. 2013 (RU **2013 1515**).

**Art. 51<sup>b</sup>**<sup>151</sup>**Sezione 3: Valutazione della funzione****Art. 52** Valutazione della funzione  
(art. 15 LPers)

<sup>1</sup> Ogni funzione è valutata e assegnata a una classe di stipendio.

<sup>2</sup> Prima di decidere a quale classe di stipendio assegnare le singole funzioni, l'autorità competente ai sensi dell'articolo 2 chiede la perizia dell'organo di valutazione di cui all'articolo 53.

<sup>2bis</sup> Un organo di coordinamento composto di rappresentanti dei dipartimenti e diretto dal DFF formula raccomandazioni sulle valutazioni delle funzioni all'attenzione dei dipartimenti.<sup>152</sup>

<sup>3</sup> I criteri determinanti per la valutazione sono la formazione preliminare richiesta, l'entità dei compiti e delle esigenze, le responsabilità e i rischi inerenti alla funzione.

<sup>4</sup> Il DFF fa in modo che le funzioni paragonabili nell'Amministrazione federale siano assegnate alle stesse classi di stipendio. In collaborazione con gli altri dipartimenti, definisce le funzioni di riferimento e le assegna alle singole classi di stipendio. La classe di stipendio massima di una funzione di riferimento può essere superata soltanto con il consenso del DFF.<sup>153</sup>

<sup>5</sup> I Dipartimenti disciplinano, d'intesa con il DFF, la classificazione delle funzioni che rientrano esclusivamente nel loro settore di competenza.

<sup>6</sup> L'autorità competente ai sensi dell'articolo 2 può assegnare fino al 2 per cento dei posti che rientrano nelle classi di stipendio 1–30 a una classe superiore a quella prevista dalla valutazione ordinaria; questa misura può essere decisa solo in caso di ampliamento della funzione legato specificamente all'impiegato interessato.<sup>154</sup>

<sup>7</sup> ...<sup>155</sup>

<sup>7bis</sup> Se viene a mancare il presupposto per l'assegnazione a una classe superiore secondo il capoverso 6, l'autorità competente di cui all'articolo 2 adegua la classe di stipendio e lo stipendio nel contratto di lavoro. L'articolo 52a non è applicabile.<sup>156</sup>

<sup>151</sup> Introdotto dall'all. n. 2 dell'O del 31 ott. 2007 sugli assegni familiari (RU 2008 145). Abrogato dal n. I dell'O del 13 nov. 2019, con effetto dal 1° gen. 2020 (RU 2019 3803).

<sup>152</sup> Introdotto dal n. I dell'O del 24 ott. 2018, in vigore dal 1° gen. 2019 (RU 2018 4009).

<sup>153</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 24 ott. 2018, in vigore dal 1° gen. 2019 (RU 2018 4009).

<sup>154</sup> Nuovo testo giusta n. I dell'O del 18 nov. 2020, in vigore dal 1° gen. 2021 (RU 2020 5395).

<sup>155</sup> Abrogato dal n. I dell'O del 22 dic. 2004, con effetto dal 1° gen. 2005 (RU 2005 3).

<sup>156</sup> Introdotto dal n. I I dell'O del 5 nov. 2008 2008 concernente l'ottimizzazione del sistema salariale del personale federale (RU 2008 5643). Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 3 dic. 2021, in vigore dal 1° gen. 2022 (RU 2021 843).

<sup>8</sup> Per il personale che segue una formazione o è assunto a condizioni particolari, il DFF può stabilire uno stipendio massimo inferiore all'importo massimo della classe di stipendio 1.<sup>157</sup>

**Art. 52a**<sup>158</sup> Inquadramento della funzione in una classe inferiore di stipendio

<sup>1</sup> Se per motivi non riconducibili all'impiegato una funzione viene inquadrata in una classe inferiore di stipendio o se a un impiegato viene assegnata una funzione inquadrata in una classe inferiore di stipendio, la classe di stipendio è adeguata nel contratto di lavoro. Se supera l'importo massimo stabilito per questa nuova classe, lo stipendio rimane invariato per due anni. Durante tale periodo e fintantoché lo stipendio supera l'ammontare giustificato in base alla valutazione della funzione non è versata l'indennità di rincaro e non è accordato alcun aumento secondo l'articolo 39. Lo stipendio è adeguato alla nuova classe al più tardi dopo due anni.

<sup>2</sup> In deroga al capoverso 1, il periodo per l'adeguamento dello stipendio alla nuova classe è di:

- a. cinque anni al massimo per gli impiegati che hanno compiuto il 55° anno d'età;
- b. quattro anni al massimo per gli impiegati di cui all'articolo 26 capoverso 5.

<sup>3</sup> Il Consiglio federale può adeguare, dopo due anni, lo stipendio di un impiegato che al momento della nuova valutazione della sua funzione o dell'assegnazione di una nuova funzione aveva compiuto il 55° anno d'età e la cui funzione era inquadrata nella classe di stipendio 32 o in una classe superiore se l'ammontare massimo della nuova classe è inferiore di oltre il 10 per cento a quello della classe precedente.

**Art. 52b**<sup>159</sup> Supplenza

<sup>1</sup> La supplenza integrale e permanente del superiore è di regola remunerata con una classe di stipendio supplementare. In particolare sono possibili deroghe quando l'impiegato:

- a. in caso di remunerazione con una classe supplementare, si troverebbe nella stessa classe di stipendio del suo superiore;
- b. durante le assenze del suo superiore non ha alcun compito di gestione del personale.

<sup>2</sup> In caso di cessazione della supplenza, la garanzia salariale è retta dall'articolo 52a.

<sup>157</sup> Introdotta dal n. I dell'O del 5 nov. 2008 2008 concernente l'ottimizzazione del sistema salariale del personale federale, in vigore dal 1° feb. 2009 (RU **2008** 5643).

<sup>158</sup> Introdotta dal n. I dell'O del 22 dic. 2004 (RU **2005** 3). Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 12 mag. 2021, in vigore dal 1° gen. 2022 (RU **2021** 285).

<sup>159</sup> Introdotta dal n. I dell'O del 1° mag. 2013, in vigore dal 1° lug. 2013 (RU **2013** 1515).



**Art. 53**<sup>160</sup> Organi di valutazione

(art. 15 LPers)

<sup>1</sup> Gli organi incaricati di valutare le funzioni nell'Amministrazione federale sono:

- a. il capo del DFF per le funzioni delle classi 32–38;
- b. i Dipartimenti per le funzioni delle classi 1–31.

<sup>2</sup> I Dipartimenti possono delegare all'UFPER, in tutto o in parte, le competenze in materia di valutazione per le funzioni delle classi 1–31.<sup>161</sup>

**Art. 54 e 55**<sup>162</sup>**Sezione 4: Prestazioni sociali****Art. 56**<sup>163</sup> Diritto allo stipendio in caso di malattia o infortunio

(art. 29 LPers)

<sup>1</sup> In caso di impedimento al lavoro per malattia o infortunio, il datore di lavoro paga l'intero stipendio secondo gli articoli 15 e 16 LPers durante 12 mesi.

<sup>2</sup> Allo scadere di questo periodo il datore di lavoro paga il 90 per cento dello stipendio durante 12 mesi.

<sup>3</sup> ...<sup>164</sup>

<sup>4</sup> Le prestazioni secondo i capoversi 1 e 2 sono concesse su presentazione di un certificato medico e a condizione che le prescrizioni mediche siano seguite. L'autorità competente secondo l'articolo 2 può chiedere che l'impiegato sia visitato da un medico di fiducia o dal servizio medico.<sup>165</sup>

<sup>5</sup> ...<sup>166</sup>

<sup>6</sup> Nel caso dei lavori a titolo di prova nel quadro di un provvedimento d'integrazione di cui all'articolo 11a svolti in una funzione diversa da quella convenuta per contratto, il diritto allo stipendio è retto dai capoversi 1 e 2.<sup>167</sup>

<sup>160</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 24 gen. 2007, in vigore dal 1° gen. 2007 (RU **2007** 271 869).

<sup>161</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 13 nov. 2019, in vigore dal 1° gen. 2020 (RU **2019** 3803).

<sup>162</sup> Abrogati dal n. I dell'O del 24 gen. 2007, con effetto dal 1° gen. 2007 (RU **2007** 271 869).

<sup>163</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 2 dic. 2016, in vigore dal 1° gen. 2017 (RU **2016** 4507).

<sup>164</sup> Abrogato dal n. I dell'O del 13 nov. 2019, con effetto dal 1° gen. 2020 (RU **2019** 3803).

<sup>165</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 13 nov. 2019, in vigore dal 1° gen. 2020 (RU **2019** 3803).

<sup>166</sup> Introdotto dal n. I dell'O del 22 nov. 2017 (RU **2017** 6737). Abrogato dal n. I dell'O del 18 nov. 2020, con effetto dal 1° gen. 2021 (RU **2020** 5395).

<sup>167</sup> Introdotto dal n. I dell'O del 18 nov. 2020, in vigore dal 1° gen. 2021 (RU **2020** 5395).

**Art. 56a**<sup>168</sup> Interruzione e nuova decorrenza del termine per la continuazione del pagamento dello stipendio in caso di malattia o infortunio  
(art. 29 LPers)

<sup>1</sup> Se un impiegato dopo l'inizio dell'impedimento al lavoro a seguito di malattia o infortunio riprende a lavorare temporaneamente secondo il proprio tasso di occupazione, i periodi di cui all'articolo 56 capoversi 1 e 2 sono prorogati del numero di giorni in cui è prestata l'intera durata giornaliera del lavoro convenuta e sono soddisfatti i requisiti fissati nella descrizione del posto.

<sup>2</sup> In caso di impedimento al lavoro a seguito di una nuova malattia o di un nuovo infortunio oppure a seguito della ricomparsa di una malattia o di conseguenze di un infortunio, i periodi di cui all'articolo 56 capoversi 1 e 2 riprendono a decorrere, a condizione che precedentemente l'impiegato sia stato abile al lavoro secondo il proprio tasso di occupazione per almeno 12 mesi consecutivi. Le assenze il cui totale è inferiore a 30 giorni non sono prese in considerazione.

<sup>3</sup> Se prima di un impedimento al lavoro secondo il capoverso 2 l'impiegato è stato abile al lavoro secondo il proprio tasso di occupazione per meno di 12 mesi consecutivi, allo scadere dei periodi di cui all'articolo 56 capoversi 1 e 2 gli è versato il 90 per cento dello stipendio per 90 giorni dal secondo sino al quinto anno di servizio compreso e per 180 giorni dal sesto anno di servizio. Nei casi di rigore la continuazione del pagamento dello stipendio può essere prorogata fino a 12 mesi al massimo.<sup>169</sup>

<sup>4</sup> In caso di passaggio a un'altra unità amministrativa secondo l'articolo 1 capoverso 1 nel quadro di un provvedimento d'integrazione secondo l'articolo 11a, i periodi di cui all'articolo 56 capoversi 1 e 2 non riprendono a decorrere.

<sup>5</sup> Se il rapporto di lavoro di un impiegato è disdetto in virtù dell'articolo 31a capoverso 5, l'obbligo di continuare a pagare lo stipendio secondo l'articolo 56 capoversi 1 e 2 prosegue finché lo prevede il contratto disdetto. In tal caso sono computati lo stipendio secondo il nuovo rapporto di lavoro nonché le prestazioni finanziarie dell'assicurazione per l'invalidità e di PUBBLICA.

<sup>6</sup> In caso di rapporti di lavoro di durata determinata, la continuazione del pagamento dello stipendio secondo l'articolo 56 capoversi 1 e 2 termina al più tardi con la fine del rapporto di lavoro.

**Art. 56b**<sup>170</sup> Calcolo del diritto allo stipendio a seguito di malattia o infortunio per gli impiegati remunerati con stipendio orario  
(art. 29 LPers)

<sup>1</sup> Per gli impiegati remunerati con stipendio orario che hanno un orario di lavoro irregolare, come base per il calcolo del diritto allo stipendio in caso di impedimento al lavoro a seguito di malattia o infortunio si applica lo stipendio medio percepito nei 12 mesi precedenti l'inizio dell'impedimento al lavoro. Se prima dell'impedimento al

<sup>168</sup> Introdotta dal n. I dell'O del 2 dic. 2016 (RU 2016 4507). Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 13 nov. 2019, in vigore dal 1° gen. 2020 (RU 2019 3803).

<sup>169</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 19 ott. 2022, in vigore dal 1° gen. 2023 (RU 2022 616).

<sup>170</sup> Introdotta dal n. I dell'O del 2 dic. 2016, in vigore dal 1° gen. 2017 (RU 2016 4507).

lavoro l'impiegato è stato occupato per meno di 12 mesi, si applica come base lo stipendio medio percepito durante il periodo in cui è stato occupato.

<sup>2</sup> Per gli impiegati remunerati con stipendio orario che hanno un orario di lavoro regolare disciplinato contrattualmente il diritto allo stipendio in caso di impedimento al lavoro a seguito di malattia o infortunio è calcolato sulla base dello stipendio orario percepito per questo tempo di lavoro.

**Art. 56**<sup>171</sup> Prestazioni in caso di malattia e infortunio durante i viaggi di servizio all'estero  
(art. 29 LPers)

In caso di malattia o infortunio durante i viaggi di servizio all'estero, il datore di lavoro assume le spese non coperte dalle assicurazioni private degli impiegati per le prestazioni che in Svizzera sono rimborsate nel quadro della legge federale del 18 marzo 1994<sup>172</sup> sull'assicurazione malattie e della legge federale del 20 marzo 1981<sup>173</sup> sull'assicurazione contro gli infortuni.

**Art. 57** Riduzione del diritto allo stipendio

<sup>1</sup> Gli assegni sociali sono versati per intero anche durante la continuazione del pagamento dello stipendio giusta l'articolo 56 capoverso 2; in seguito, il diritto decade.<sup>174</sup>

<sup>2</sup> La riduzione secondo l'articolo 56 non è applicata quando il lavoro deve essere sospeso a causa di un infortunio professionale o di una malattia professionale equiparabile a tale infortunio.

<sup>3</sup> Il diritto allo stipendio è ridotto o soppresso se l'impiegato ha causato una malattia o un infortunio intenzionalmente o per negligenza grave oppure si è esposto consapevolmente a un pericolo eccezionale o ha affrontato un'impresa rischiosa.

<sup>4</sup> L'autorità competente può ridurre il diritto allo stipendio di cui all'articolo 56 capoversi 1 e 2 o in casi gravi sopprimerlo se l'impiegato, senza valido motivo, si rifiuta di collaborare ai provvedimenti d'integrazione di cui all'articolo 11a.<sup>175</sup>

**Art. 58** Computo delle prestazioni delle assicurazioni sociali sullo stipendio  
(art. 29 cpv. 3 LPers)

<sup>1</sup> Le prestazioni dell'assicurazione militare, dell'Istituto nazionale svizzero di assicurazione contro gli infortuni (INSAL) o di un'altra assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sono computate in funzione del tasso di occupazione sullo stipendio al quale l'impiegato ha diritto in caso di malattia o infortunio. Le rendite e le indennità giornaliere dell'assicurazione per l'invalidità sono computate in funzione del tasso di

<sup>171</sup> Originario art. 56a. Introdotto dal n. I dell'O del 27 nov. 2009, in vigore dal 1° gen. 2010 (RU 2009 6417).

<sup>172</sup> RS 832.10

<sup>173</sup> RS 832.20

<sup>174</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 13 nov. 2019, in vigore dal 1° gen. 2020 (RU 2019 3803).

<sup>175</sup> Introdotto dal n. I dell'O del 1° mag. 2013 (RU 2013 1515). Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 13 nov. 2019, in vigore dal 1° gen. 2020 (RU 2019 3803).

occupazione nella misura in cui, aggiunte allo stipendio comprensivo delle prestazioni computate dell'assicurazione militare, dell'INSAI o di un'altra assicurazione obbligatoria contro gli infortuni, superano lo stipendio al quale l'impiegato aveva diritto prima della riduzione.<sup>176</sup>

<sup>2</sup> Il diritto è ridotto secondo i principi dell'istituto assicurativo se la persona soggiorna in uno stabilimento ospedaliero a spese dell'assicurazione militare, dell'INSAI o di un'altra assicurazione obbligatoria contro gli infortuni oppure dell'assicurazione per l'invalidità.

**Art. 59** Servizio militare, servizio di protezione civile e servizio civile

(art. 29 cpv. 1 LPers)

<sup>1</sup> In caso di interruzione del lavoro dovuta a servizio obbligatorio militare e servizio di protezione civile svizzero e per tutta la durata del servizio civile, è versato lo stipendio integrale. Le indennità per perdita di guadagno previste dalla legge spettano al datore di lavoro.<sup>177</sup>

<sup>2</sup> Se durante il servizio è percepito un supplemento di soldo, lo stipendio è ridotto dell'importo corrispondente.

<sup>3</sup> Per la durata dell'istruzione di base può essere chiesta la restituzione dello stipendio se questo supera l'importo delle indennità per perdita di guadagno, qualora la durata del rapporto di lavoro sia inferiore a quattro anni.

<sup>4</sup> In caso di servizio volontario lo stipendio può essere versato al massimo durante dieci giorni lavorativi all'anno.

<sup>5</sup> Gli assegni sociali sono versati integralmente.

**Art. 60**<sup>178</sup> Congedo di maternità

(art. 29 cpv. 1 LPers)<sup>179</sup>

<sup>1</sup> Alla nascita di uno o più figli, l'impiegata ha diritto a un congedo di maternità pagato di quattro mesi. Se un neonato deve rimanere in ospedale per un periodo ininterrotto di almeno due settimane immediatamente dopo la nascita, tale congedo viene prolungato della durata dell'ospedalizzazione, ma ammonta al massimo complessivamente a 154 giorni.<sup>180</sup>

<sup>176</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 12 giu. 2015, in vigore dal 1° ago. 2015 (RU 2015 2243).

<sup>177</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 12 giu. 2015, in vigore dal 1° ago. 2015 (RU 2015 2243).

<sup>178</sup> Nuovo testo giusta il n. I 2 dell'O del 10 giu. 2005 concernente l'introduzione dell'indennità di maternità nella legislazione sul personale federale, in vigore dal 1° lug. 2005 (RU 2005 2479).

<sup>179</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 3 dic. 2021, in vigore dal 1° gen. 2022 (RU 2021 843).

<sup>180</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 3 dic. 2021, in vigore dal 1° gen. 2022 (RU 2021 843).

<sup>2</sup> L'impiegata può iniziare il congedo di maternità al massimo due settimane prima della data prevista per la nascita.<sup>181</sup>

<sup>3</sup> Durante i primi quattro mesi del congedo di maternità, all'impiegata vengono versati l'intero stipendio e gli assegni sociali. Se il congedo viene prolungato a causa dell'ospedalizzazione del neonato, durante la proroga all'impiegata è versata soltanto l'indennità di maternità conformemente alle legge del 25 settembre 1952<sup>182</sup> sulle indennità di perdita di guadagno.<sup>183</sup>

<sup>4</sup> Sono fatti salvi i disciplinamenti cantonali.

**Art. 60a**<sup>184</sup> Modifica del tasso di occupazione dopo la nascita o l'adozione<sup>185</sup>

<sup>1</sup> Dalla nascita o dall'adozione di uno o più figli, i genitori e i partner registrati hanno diritto nella loro funzione a una riduzione del tasso di occupazione del 20 per cento al massimo. Il nuovo tasso di occupazione non può essere tuttavia inferiore al 60 per cento.<sup>186</sup>

<sup>2</sup> Il diritto alla riduzione del tasso di occupazione deve essere fatto valere entro 12 mesi dalla nascita o dall'adozione.

<sup>3</sup> Il lavoro con il tasso di occupazione ridotto inizia al più tardi il primo giorno successivo al periodo di 12 mesi di cui al capoverso 2.

<sup>4</sup> I genitori e i partner registrati hanno diritto nella loro funzione a un aumento unico del tasso di occupazione pari all'insieme delle riduzioni effettuate in virtù del capoverso 1, tuttavia del 20 per cento al massimo. La domanda deve essere presentata nei tre anni dopo che l'ultima riduzione del tasso di occupazione secondo il capoverso 1 è divenuta effettiva e al più tardi tre mesi prima della prevista entrata in vigore della modifica del contratto concernente l'aumento del tasso di occupazione.<sup>187</sup>

<sup>5</sup> Il lavoro con il tasso di occupazione aumentato inizia al più tardi il primo giorno successivo al periodo di tre anni di cui al capoverso 4.<sup>188</sup>

<sup>181</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 3 dic. 2021, in vigore dal 1° gen. 2022 (RU 2021 843).

<sup>182</sup> RS 834.1

<sup>183</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 3 dic. 2021, in vigore dal 1° gen. 2022 (RU 2021 843).

<sup>184</sup> Introdotto dal n. I dell'O del 1° mag. 2013, in vigore dal 1° lug. 2013 (RU 2013 1515).

<sup>185</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 13 nov. 2019, in vigore dal 1° gen. 2020 (RU 2019 3803).

<sup>186</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 13 nov. 2019, in vigore dal 1° gen. 2020 (RU 2019 3803).

<sup>187</sup> Introdotto dal n. I dell'O del 13 nov. 2019 (RU 2019 3803). Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 19 ott. 2022, in vigore dal 1° gen. 2023 (RU 2022 616).

<sup>188</sup> Introdotto dal n. I dell'O del 18 nov. 2020, in vigore dal 1° gen. 2021 (RU 2020 5395).

**Art. 60b<sup>189</sup>** Congedo di paternità e congedo del partner registrato  
(art. 17a LPers)

<sup>1</sup> Alla nascita di uno o più figli propri il padre legale ha diritto a un congedo pagato di venti giorni lavorativi. Il congedo deve essere fruito nei primi sei mesi dopo la nascita. Può essere fruito in giorni o in blocco.

<sup>2</sup> Nelle unioni domestiche registrate, alla nascita di uno o più figli del partner l'altro partner ha ugualmente diritto a un congedo pagato di venti giorni.

**Art. 60c<sup>190</sup>** Congedo di assistenza a figli con gravi problemi di salute  
(art. 17a LPers)

<sup>1</sup> In caso di interruzione del lavoro a causa dell'assistenza prestata a figli con gravi problemi di salute dovuti a malattia o infortunio, lo stipendio integrale e gli assegni sociali sono versati all'impiegato durante 14 settimane al massimo.

<sup>2</sup> Un figlio ha gravi problemi di salute, se:

- a. si è verificato un cambiamento radicale del suo stato di salute fisica o psichica;
- b. il decorso o l'esito di questo cambiamento è difficilmente prevedibile oppure va considerata l'eventualità di un danno permanente o crescente oppure del decesso;
- c. sussiste un bisogno particolarmente elevato di assistenza da parte dei genitori;  
e
- d. almeno un genitore deve interrompere l'attività lucrativa per assistere il figlio.

<sup>3</sup> Il congedo di assistenza deve essere fruito entro un termine quadro di 18 mesi. Il termine quadro decorre dal primo giorno dell'interruzione del lavoro di cui al capoverso 1.

<sup>4</sup> Per ogni caso di malattia o infortunio sussiste un solo diritto. Una ricaduta, che si verifica dopo un periodo prolungato senza disturbi, è considerata un nuovo evento.

**Art. 61** Continuazione del pagamento dello stipendio in caso di adozione  
(art. 17a cpv. 4 LPers)<sup>191</sup>

<sup>1</sup> In caso di interruzione del lavoro dovuta ad accoglimento di bambini in tenera età per curarli ed educarli in vista di un'adozione futura, lo stipendio è versato durante due mesi.

<sup>2</sup> Se entrambi i genitori adottivi lavorano presso l'Amministrazione federale, il diritto si applica solo a uno di loro. Essi possono ripartirsi liberamente i due mesi di interruzione del lavoro.

<sup>189</sup> Introdotto dal n. I dell'O del 12 mag. 2021, in vigore dal 1° gen. 2022 (RU 2021 285).

<sup>190</sup> Introdotto dal n. I dell'O del 12 mag. 2021, in vigore dal 1° lug. 2021 (RU 2021 285).

<sup>191</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 1° mag. 2013, in vigore dal 1° lug. 2013 (RU 2013 1515).

<sup>3</sup> Sono fatti salvi i disciplinamenti cantonali.<sup>192</sup>

**Art. 62** Continuazione del pagamento dello stipendio in caso di decesso  
(art. 29 cpv. 2 LPers)

<sup>1</sup> In caso di decesso di un impiegato, è concesso ai superstiti il godimento ulteriore dello stipendio pari a un sesto dello stipendio annuale.

<sup>2</sup> ...<sup>193</sup>

**Art. 63** Prestazioni in caso di infortunio professionale  
(art. 29 cpv. 1 e 2 LPers)

<sup>1</sup> In caso di infortunio professionale che comporti lesioni corporali, invalidità o morte oppure di menomazioni dovute a una malattia professionale equiparabile a un infortunio professionale, il datore di lavoro versa prestazioni all'interessato o ai suoi superstiti sempre che la totalità delle prestazioni delle assicurazioni sociali non raggiunga il guadagno determinante. Per coprire le spese straordinarie legate all'evento possono essere versati contributi unici.

<sup>2</sup> Il DFF ha i compiti seguenti:

- a. stabilisce il guadagno determinante dell'impiegato colpito dall'evento o dei suoi superstiti;
- b. disciplina il versamento dei contributi unici;
- c. designa l'organo competente per versare le prestazioni del datore di lavoro.

## Sezione 5: Tempo di lavoro, vacanze, congedi

**Art. 64**<sup>194</sup> Tempo di lavoro  
(art. 17a LPers)

<sup>1</sup> La durata settimanale del lavoro è, in media, di 41,5 ore. Per gli impiegati occupati a tempo parziale essa si riduce in funzione del tasso di occupazione. Sono fatte salve le deroghe al disciplinamento applicabili ai quadri.

<sup>2</sup> Qualora circostanze particolari esigano un tempo di lavoro più lungo, la durata settimanale del lavoro può essere prolungata temporaneamente a un massimo di 45 ore. La compensazione di queste ore deve avvenire entro un anno.

<sup>3</sup> Un supplemento di tempo di riposo del 10 per cento è assegnato agli impiegati per un lavoro svolto regolarmente, su ordine, tra le 20 e le 24.

<sup>192</sup> Introdotta dal n. I 2 dell'O del 10 giu. 2005 concernente l'introduzione dell'indennità di maternità nella legislazione sul personale federale, in vigore dal 1° lug. 2005 (RU 2005 2479).

<sup>193</sup> Abrogato dal n. I dell'O del 13 nov. 2019, con effetto dal 1° gen. 2020 (RU 2019 3803).

<sup>194</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 24 ott. 2018, in vigore dal 1° gen. 2019 (RU 2018 4009).

<sup>4</sup> Il supplemento di tempo per il lavoro notturno svolto tra le 24 e le 4 ammonta al 30 per cento. Esso è concesso anche per il lavoro notturno svolto tra le 4 e le 5 sempre che il lavoro inizi prima delle 4. Il supplemento è aumentato dal 30 al 40 per cento a decorrere dall'inizio dell'anno civile nel quale l'impiegato compie 55 anni.

<sup>5</sup> Agli impiegati delle aziende industriali il datore di lavoro può versare, in luogo dei supplementi di cui ai capoversi 3 e 4, i supplementi di cui all'articolo 17*b* della legge del 13 marzo 1964<sup>195</sup> sul lavoro.

**Art. 64a**<sup>196</sup> Forme di lavoro flessibili

(art. 17*a* LPers)

<sup>1</sup> Se l'esercizio lo permette, i superiori promuovono le forme di lavoro flessibili per quanto attiene al tempo e al luogo di lavoro.

<sup>2</sup> I superiori convengono con gli impiegati i luoghi in cui è fornita la prestazione lavorativa. A tal fine accordano la massima libertà di scelta possibile nel rispetto degli interessi aziendali.

<sup>3</sup> Se il luogo di lavoro di un impiegato è in Svizzera, il lavoro mobile all'estero non è per principio ammesso. I responsabili delle unità amministrative possono autorizzare il lavoro mobile all'estero in casi eccezionali debitamente motivati; a tal fine tengono conto dei possibili ostacoli giuridici o di natura tecnica in materia di sicurezza.<sup>197</sup>

<sup>4</sup> Una possibile eccezione è rappresentata segnatamente dal lavoro nel proprio luogo di residenza se svolto da frontalieri che vi possono fornire una parte della prestazione lavorativa.<sup>198</sup>

**Art. 64a**<sup>bis 199</sup> Modelli di orario di lavoro

(art. 17*a* LPers)

<sup>1</sup> Se l'esercizio lo permette, agli impiegati sono offerti modelli di orario di lavoro flessibile e la possibilità di lavorare a tempo parziale o di condividere il posto di lavoro.

<sup>2</sup> Gli impiegati prestano il loro tempo di lavoro sulla base del modello di orario di lavoro calcolato sull'arco dell'anno o su quello basato sulla fiducia.

<sup>3</sup> Per motivi aziendali i Dipartimenti possono offrire in aggiunta il modello di orario di lavoro flessibile.

<sup>4</sup> Gli impiegati convengono il modello di orario di lavoro con il loro superiore. È fatto salvo l'articolo 64*b* capoversi 2 e 4.

<sup>5</sup> L'autorità competente di cui all'articolo 2 può adeguare in modo unilaterale il modello di orario di lavoro prima della scadenza della durata convenuta per motivi oggettivi e nel rispetto dei termini di cui all'articolo 30*a* capoverso 2. Malattie e infortuni non costituiscono motivi oggettivi.

<sup>195</sup> RS 822.11

<sup>196</sup> Introdotto dal n. I dell'O del 12 mag. 2021, in vigore dal 1° lug. 2021 (RU 2021 285).

<sup>197</sup> Introdotto dal n. I dell'O del 19 ott. 2022, in vigore dal 1° gen. 2023 (RU 2022 616).

<sup>198</sup> Introdotto dal n. I dell'O del 19 ott. 2022, in vigore dal 1° gen. 2023 (RU 2022 616).

<sup>199</sup> Originario art. 64*a*. Introdotto dal n. I dell'O del 24 ott. 2018, in vigore dal 1° gen. 2019 (RU 2018 4009).



**Art. 64b**<sup>200</sup> Orario di lavoro basato sulla fiducia(art. 17a LPers)<sup>201</sup>

<sup>1</sup> Gli impiegati che hanno convenuto l'orario di lavoro basato sulla fiducia sono dispensati dal rilevamento del tempo di lavoro. Essi non possono compensare alcun lavoro aggiuntivo, lavoro straordinario e saldi attivi dell'orario flessibile.

<sup>2</sup> Per gli impiegati assegnati alle classi di stipendio 30–38 l'orario di lavoro basato sulla fiducia è obbligatorio.

<sup>3</sup> Gli impiegati assegnati alle classi di stipendio 18–29 possono convenire con il loro superiore l'orario di lavoro basato sulla fiducia.<sup>202</sup>

<sup>4</sup> Gli impiegati assegnati alle classi di stipendio 1–17 e gli impiegati che ricevono dal datore di lavoro contributi supplementari ai sensi dell'articolo 3 capoverso 2 lettera a o b dell'ordinanza del 20 febbraio 2013<sup>203</sup> concernente il pensionamento in particolari categorie di personale non possono convenire l'orario di lavoro basato sulla fiducia.<sup>204</sup>

<sup>5</sup> In luogo della compensazione per lavoro aggiuntivo, lavoro straordinario e saldi attivi dell'orario flessibile, gli impiegati che hanno convenuto l'orario di lavoro basato sulla fiducia ricevono una compensazione annua sotto forma di indennità in contanti pari al 6 per cento del salario annuo. In luogo dell'indennità in contanti e d'intesa con il superiore, a titolo eccezionale gli impiegati possono prendere dieci giorni di compensazione oppure chiedere l'accreditamento di 100 ore su un conto di congedo sabatico.<sup>205</sup>

<sup>6</sup> I giorni di compensazione devono essere presi nel corso dell'anno civile in cui nasce il diritto agli stessi. Ove ciò non fosse possibile per ragioni di malattia, infortunio o congedo di maternità, essi devono essere presi nel corso dell'anno successivo. I giorni di compensazione non presi per qualsiasi altro motivo decadono senza indennità.

**Art. 65** Lavoro aggiuntivo e lavoro straordinario(art. 17a LPers)<sup>206</sup>

<sup>1</sup> In presenza di sovraccarico eccezionale di lavoro o lavoro urgente l'autorità competente ai sensi dell'articolo 2 può ordinare lavoro aggiuntivo e straordinario.

<sup>2</sup> Il tempo di lavoro che supera quello convenuto per contratto per un posto a tempo pieno può essere riconosciuto come lavoro straordinario se le riserve dell'orario di lavoro flessibile sono esaurite.

<sup>200</sup> Originario art. 64a. Introdotto dal n. I dell'O del 5 dic. 2008, in vigore dal 1° gen. 2009 (RU **2008** 6411).

<sup>201</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 22 nov. 2017, in vigore dal 1° gen. 2018 (RU **2017** 6737).

<sup>202</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 12 mag. 2021, in vigore dal 1° lug. 2021 (RU **2021** 285).

<sup>203</sup> RS **172.220.111.35**

<sup>204</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 12 mag. 2021, in vigore dal 1° lug. 2021 (RU **2021** 285).

<sup>205</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 12 giu. 2015, in vigore dal 1° ago. 2015 (RU **2015** 2243).

<sup>206</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 22 nov. 2017, in vigore dal 1° gen. 2018 (RU **2017** 6737).

<sup>3</sup> Il tempo di lavoro può essere riconosciuto come lavoro aggiuntivo se gli impiegati assunti a tempo parziale lavorano più dell'orario convenuto, ma meno di quanto previsto per un posto a tempo pieno e se le riserve dell'orario di lavoro flessibile sono esaurite.

<sup>3bis</sup> Se l'impiegato ha prestato tempo di lavoro che l'autorità competente ai sensi dell'articolo 2 non ha ordinato e di cui non era a conoscenza, questo tempo di lavoro può essere riconosciuto come lavoro aggiuntivo e lavoro straordinario soltanto se l'impiegato lo fa valere entro un termine di sei mesi.<sup>207</sup>

<sup>4</sup> Lavoro aggiuntivo e lavoro straordinario devono essere compensati con un periodo di tempo libero della stessa durata. I superiori creano nei loro settori di attività le condizioni propizie. Concordano con gli impiegati il momento in cui devono essere compensati il lavoro aggiuntivo e il lavoro straordinario. In caso di mancata intesa, i superiori decidono il momento della compensazione nel rispetto degli interessi degli impiegati e fatto salvo il capoverso 5.<sup>208</sup>

<sup>5</sup> Se non è possibile effettuare la compensazione con un periodo di tempo libero, in casi debitamente motivati può essere versata un'indennità in contanti per un massimo di 150 ore di lavoro aggiuntivo e straordinario all'anno. L'indennità ammonta:

- a. al 100 per cento dello stipendio orario, per lavoro aggiuntivo e straordinario fino a una durata settimanale massima del lavoro di 45 ore;
- b. al 125 per cento dello stipendio orario, per lavoro straordinario che supera la durata settimanale massima del lavoro di 45 ore.

<sup>6</sup> Agli impiegati assegnati a una classe di stipendio superiore alla 23 può essere versata un'indennità in contanti soltanto in via eccezionale. Per versare un'indennità in contanti agli impiegati secondo l'articolo 2 capoverso 1 è necessaria l'approvazione del DFF.

<sup>7</sup> Sull'anno civile successivo o su un conto di congedo sabbatico possono essere riportate complessivamente non più di 100 ore di lavoro aggiuntivo e di lavoro straordinario.<sup>209</sup>

**Art. 66**<sup>210</sup> Giorni festivi  
(art. 17a LPers)<sup>211</sup>

<sup>1</sup> È concesso un congedo pagato per i giorni festivi che cadono in giorni lavorativi.

<sup>2</sup> Sono considerati giorni festivi interi il Capodanno, il 2 gennaio, il Venerdì Santo, il Lunedì di Pasqua, l'Ascensione, il Lunedì di Pentecoste, il giorno della festa

<sup>207</sup> Introdotta dal n. I dell'O del 18 nov. 2020, in vigore dal 1° gen. 2021 (RU **2020** 5395).

<sup>208</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 13 nov. 2019, in vigore dal 1° gen. 2020 (RU **2019** 3803).

<sup>209</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 1° mag. 2013, in vigore dal 1° gen. 2014 (RU **2013** 1515).

<sup>210</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 1° mag. 2013, in vigore dal 1° gen. 2014 (RU **2013** 1515).

<sup>211</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 22 nov. 2017, in vigore dal 1° gen. 2018 (RU **2017** 6737).

nazionale, il Natale e il giorno di santo Stefano. Sono considerati mezzi giorni festivi il 24 e il 31 dicembre.

<sup>3</sup> Per gli altri giorni festivi ufficiali nel luogo di lavoro che cadono in un giorno lavorativo e in cui gli impiegati non lavorano, la durata del lavoro convenuta è recuperata anticipatamente o successivamente nel corso dell'anno o compensata mediante giorni di vacanza.

<sup>4</sup> Gli impiegati possono lavorare in un giorno festivo di cui al capoverso 2 non considerato giorno festivo ufficiale nel luogo di lavoro. Il congedo pagato non utilizzato può essere riscosso nel corso dell'anno civile in cui nasce il diritto.

**Art. 67**                   Vacanze  
(art. 17a LPers)<sup>212</sup>

<sup>1</sup> Ogni anno civile gli impiegati hanno diritto a:

- a. sei settimane di vacanza fino all'anno civile incluso in cui compiono il 20° anno d'età;
- b. cinque settimane di vacanza a partire dall'anno civile in cui compiono il 21° anno d'età;
- c. sei settimane di vacanza a partire dall'anno civile in cui compiono il 50° anno d'età;
- d. sette settimane di vacanza a partire dall'anno civile in cui compiono il 60° anno d'età.<sup>213</sup>

<sup>2</sup> Le vacanze devono essere stabilite in modo da non pregiudicare il lavoro e da consentire all'impiegato di riposare.

<sup>3</sup> Le vacanze devono essere prese nel corso dell'anno civile in cui nasce il diritto. Se questo non è possibile a causa di impellenti motivi di lavoro, di malattia o infortunio, esse devono essere prese l'anno successivo.

<sup>4</sup> ...<sup>214</sup>

**Art. 67a**<sup>215</sup>           Riduzione delle vacanze  
(art. 17a LPers)

<sup>1</sup> Le vacanze sono ridotte in proporzione alla durata delle assenze se nel corso di un anno civile l'impiegato è assente dal lavoro per più di:

- a. 66 giorni di lavoro complessivi per malattia, infortunio o servizio obbligatorio;
- b. 22 giorni di lavoro per congedo non pagato.

<sup>212</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 22 nov. 2017, in vigore dal 1° gen. 2018 (RU **2017** 6737).

<sup>213</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 1° mag. 2013, in vigore dal 1° gen. 2014 (RU **2013** 1515).

<sup>214</sup> Introdotto dal n. I dell'O del 1° mag. 2013 (RU **2013** 1515). Abrogato dal n. I dell'O del 12 giu. 2015, con effetto dal 1° ago. 2015 (RU **2015** 2243).

<sup>215</sup> Introdotto dal n. I dell'O del 12 giu. 2015, in vigore dal 1° ago. 2015 (RU **2015** 2243).

<sup>2</sup> Per il calcolo della riduzione secondo il capoverso 1 lettera a, i primi 66 giorni di assenza non sono presi in considerazione. Sono considerati giorni di assenza i giorni di lavoro in cui l'impiegato non ha lavorato secondo il proprio tasso di occupazione.

<sup>3</sup> Per il calcolo della riduzione delle vacanze secondo il capoverso 1, la somma delle assenze integrali e parziali è divisa per il numero di giorni di lavoro del corrispondente anno. Per gli impiegati remunerati con stipendio orario, la riduzione è effettuata sul supplemento sostitutivo del diritto alle vacanze.<sup>216</sup>

#### **Art. 68**            Congedi (art. 17a LPers)<sup>217</sup>

<sup>1</sup> Gli impiegati che devono o vogliono sospendere il lavoro, devono presentare all'autorità competente ai sensi dell'articolo 2 una domanda debitamente motivata per ottenere un congedo pagato, parzialmente pagato o non pagato.

<sup>2</sup> Prima di decidere, l'autorità competente tiene conto in modo adeguato del motivo e della situazione lavorativa. In casi debitamente motivati può considerare anche le prestazioni e il comportamento.

<sup>3</sup> I congedi accordati dall'autorità competente non possono superare i tre anni. Sono fatte salve le eccezioni secondo l'articolo 88 capoverso 1 lettera a.<sup>218</sup>

### **Sezione 6: Altre prestazioni del datore di lavoro**

#### **Art. 69**            Apparecchi di lavoro, materiale (art. 18 cpv. 1 LPers)

<sup>1</sup> Gli impiegati sono dotati degli apparecchi di lavoro e del materiale di cui necessitano per svolgere il lavoro.

<sup>2</sup> Può essere corrisposta un'indennità agli impiegati che, d'accordo con il datore di lavoro, utilizzano apparecchi di lavoro e materiale propri.

<sup>3</sup> Il datore di lavoro mette a disposizione degli impiegati che lavorano nei luoghi convenuti conformemente all'articolo 64a capoverso 2 l'infrastruttura tecnica necessaria e il materiale indispensabile per l'esecuzione dei compiti.<sup>219</sup>

<sup>4</sup> I Dipartimenti disciplinano i particolari per i loro settori. Essi determinano in particolare se esiste la necessità di disporre degli strumenti e dei materiali da utilizzare.

<sup>216</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 2 dic. 2016, in vigore dal 1° gen. 2017 (RU **2016** 4507).

<sup>217</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 22 nov. 2017, in vigore dal 1° gen. 2018 (RU **2017** 6737).

<sup>218</sup> Introdotta dal n. I dell'O del 15 giu. 2007 (RU **2007** 2871). Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 24 nov. 2010, in vigore dal 1° gen. 2011 (RU **2010** 5793).

<sup>219</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 12 mag. 2021, in vigore dal 1° lug. 2021 (RU **2021** 285).

**Art. 70** Indumenti da lavoro

(art. 18 cpv. 1 e 21 cpv. 1 lett. c LPers)

<sup>1</sup> Gli indumenti da lavoro che gli impiegati sono tenuti a portare sono loro forniti gratuitamente in particolare se:

- a. gli impiegati devono essere riconosciuti dal pubblico;
- b. sono particolarmente esposti alle intemperie;
- c. effettuano un lavoro che insudicia, usura o danneggia particolarmente gli indumenti;
- d. devono rispettare particolari prescrizioni di sicurezza.

<sup>2</sup> Nei casi di cui al capoverso 1 lettere b o c, invece di fornire indumenti da lavoro può essere versata un'indennità se le circostanze lo esigono.

<sup>3</sup> I Dipartimenti disciplinano i particolari per i loro settori.

**Art. 71** Veicoli di servizio personali

(art. 18 cpv. 1 LPers)

<sup>1</sup> Veicoli di servizio personali possono essere forniti laddove l'adempimento dei compiti lo esige.

<sup>2</sup> In merito all'assegnazione di veicoli di servizio personali decidono:

- a. il Consiglio federale per le categorie di personale ai sensi dell'articolo 2 capoverso 1;
- b. i Dipartimenti, d'intesa con il DFF, per le altre categorie di personale.

**Art. 72** Spese

(art. 18 cpv. 2 LPers)

<sup>1</sup> Agli impiegati sono rimborsate le spese sostenute nell'esercizio della loro attività.<sup>220</sup>

<sup>2</sup> Il DFF disciplina i rimborsi per:

- a. i pasti, l'alloggio e i viaggi;
- b. i viaggi di servizio all'estero;
- c. la partecipazione a conferenze internazionali;
- d. il trasloco per motivi di servizio;
- e. le spese di rappresentanza;
- f.<sup>221</sup> le spese relative al lavoro mobile.

<sup>220</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 12 giu. 2015, in vigore dal 1° ago. 2015 (RU 2015 2243).

<sup>221</sup> Introdotta dal n. I dell'O del 12 mag. 2021, in vigore dal 1° lug. 2021 (RU 2021 285).

**Art. 73** Premi di fedeltà

(art. 32 lett. b LPers)

<sup>1</sup> Un premio di fedeltà è attribuito dopo dieci anni d'impiego e, in seguito, ogni cinque anni fino a che l'impiegato ha compiuto il 45° anno d'impiego.<sup>222</sup>

<sup>2</sup> Il premio di fedeltà consiste:

a.<sup>223</sup> ...

b. nella metà dello stipendio mensile, dopo dieci e 15 anni d'impiego;

c. in uno stipendio mensile, dopo ulteriori cinque anni d'impiego.<sup>224</sup>

<sup>3</sup> Il premio di fedeltà viene in linea di principio corrisposto in contanti. D'intesa con il superiore e a titolo eccezionale gli impiegati lo possono percepire per intero o per metà sotto forma di congedo pagato.<sup>225</sup>

<sup>4</sup> L'autorità competente ai sensi dell'articolo 2 può rifiutare tutto il premio di fedeltà o parte di esso a impiegati le cui prestazioni o il cui comportamento sono soltanto in parte soddisfacenti.

<sup>5</sup> Per calcolare il numero degli anni d'impiego contano, indipendentemente dal tasso di occupazione, i rapporti di lavoro ininterrotti presso i datori di lavoro ai sensi dell'articolo 2 capoverso 1 lettere f e g LPers e nelle unità amministrative ai sensi dell'articolo 1. Il periodo di tirocinio secondo la legislazione sulla formazione professionale e i periodi di pratica corrispondenti non sono presi in considerazione.<sup>226</sup>

**Art. 74** Invenzioni, proposte di miglioramento

(art. 32 lett. c LPers)

<sup>1</sup> I Dipartimenti creano le condizioni volte a favorire un comportamento innovativo degli impiegati e a sviluppare e realizzare invenzioni e proposte di miglioramento.

<sup>2</sup> La realizzazione di innovazioni può essere ricompensata con un premio in contanti o con altre prestazioni di pari controvalore.

**Art. 75** Sostegno di infrastrutture a favore del personale(art. 32 lett. e LPers)<sup>227</sup>

<sup>1</sup> Per agevolare le condizioni o l'organizzazione individuale del lavoro, il datore di lavoro può sostenere infrastrutture a favore del personale, segnatamente:

<sup>222</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O dell'11 set. 2015, in vigore dal 1° gen. 2016 (RU **2015** 3155).

<sup>223</sup> Abrogata dal n. I dell'O dell'11 set. 2015, con effetto dal 1° gen. 2016 (RU **2015** 3155).

<sup>224</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 5 dic. 2008, in vigore dal 1° gen. 2009 (RU **2008** 6411).

<sup>225</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 2 dic. 2016, in vigore dal 1° gen. 2017 (RU **2016** 4507).

<sup>226</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 12 giu. 2015, in vigore dal 1° ago. 2015 (RU **2015** 2243).

<sup>227</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 1° mag. 2013, in vigore dal 1° lug. 2013 (RU **2013** 1515).

a.<sup>228</sup> ...

- b. la gestione di ristoranti per il personale, bar e altre strutture che consentano agli impiegati di svagarsi;
- c. l'acquisto di abitazioni.

<sup>2</sup> Condizioni favorevoli possono inoltre essere accordate sui capitali a risparmio depositati presso la Cassa di risparmio del personale federale.<sup>229</sup>

<sup>3</sup> I Dipartimenti possono sostenere le iniziative destinate a promuovere i contatti tra gli impiegati attivi e quelli in pensione.

**Art. 75a**<sup>230</sup> Custodia di bambini complementare alla famiglia  
(art. 4 cpv. 2 lett. i e art. 31 cpv. 2 LPers)

<sup>1</sup> Il datore di lavoro partecipa ai costi degli impiegati per la custodia di bambini complementare alla famiglia.

<sup>2</sup> Il DFF disciplina l'ammontare della partecipazione.

**Art. 75b**<sup>231</sup> Diritto al rimborso dei costi per la custodia di bambini complementare alla famiglia  
(art. 4 cpv. 2 lett. i e 31 cpv. 2 LPers)

I costi per la custodia di bambini complementare alla famiglia sono rimborsati all'impiegato, se:

- a. a quest'ultimo è affidata l'educazione e lo stesso vive in una famiglia mono-parentale o partecipa a una comunione di vita in cui l'altro genitore o partner svolge un'attività lucrativa o segue una formazione;
- b. tra l'impiegato e il bambino custodito sussiste un rapporto di filiazione ai sensi dell'articolo 252 del Codice civile<sup>232</sup> e l'impiegato detiene la custodia del bambino, oppure se il bambino custodito è un affiliato o un figliastro dell'impiegato;
- c. il bambino è custodito dietro pagamento:
  - 1. in una struttura d'accoglienza o in un'associazione di genitori diurni, che offrono una custodia a tempo pieno o parziale di bambini in età prescolastica, o
  - 2. da persone private con le quali sussiste un rapporto contrattuale soggetto ai contributi dell'assicurazione sociale; e

<sup>228</sup> Abrogata dal n. I dell'O del 24 ott. 2018, con effetto dal 1° gen. 2019 (RU **2018** 4009).

<sup>229</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 1° mag. 2013, in vigore dal 1° lug. 2013 (RU **2013** 1515).

<sup>230</sup> Introdotto dal n. I dell'O del 24 nov. 2010, in vigore dal 1° gen. 2011 (RU **2010** 5793).

<sup>231</sup> Introdotto dal n. I dell'O del 24 nov. 2010 (RU **2010** 5793). Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 20 nov. 2013, in vigore dal 1° gen. 2014 (RU **2013** 4397).

<sup>232</sup> RS **210**

d.<sup>233</sup> il reddito lordo annuo complessivo delle persone che vivono in comunione di vita di cui alla lettera a o il reddito lordo annuo della famiglia monoparentale cui è affidata l'educazione, compresa in entrambi i casi la quota del 13° stipendio mensile, non supera i 240 000 franchi.

**Art. 75c<sup>234</sup>** Durata del diritto

(art. 4 cpv. 2 lett. i e 31 cpv. 2 LPers)

<sup>1</sup> Il diritto al rimborso sussiste al massimo fino all'inizio della scolarità del bambino custodito.

<sup>2</sup> Il diritto al rimborso viene mantenuto durante:

- a. il congedo di maternità conformemente all'articolo 60;
- b. 90 giorni in caso di impedimento al lavoro a seguito di una malattia o di un infortunio dell'impiegato o del partner;
- c. 90 giorni dopo l'inizio della disoccupazione del partner.

<sup>3</sup> Il diritto al rimborso è escluso in caso di congedo non pagato dell'impiegato o del partner.

**Art. 75d<sup>235</sup>** Procedura e sanzioni

(art. 4 cpv. 2 lett. i e 31 cpv. 2 LPers)

<sup>1</sup> L'impiegato presenta una domanda scritta di rimborso dei costi per la custodia di bambini complementare alla famiglia e conferma con la propria firma la correttezza delle indicazioni fornite. La domanda deve contenere le indicazioni seguenti:

- a. il tasso di occupazione delle persone di cui all'articolo 75b lettera a;
- b. il tipo di custodia secondo l'articolo 75b lettera c;
- c. il reddito lordo di cui all'articolo 75b lettera d;
- d. la quota della custodia da parte di terzi;
- e.<sup>236</sup> i costi effettivi per la custodia di bambini complementare alla famiglia.

<sup>2</sup> L'autorità competente effettua ogni anno controlli a campione su almeno il 10 per cento delle domande approvate. Verifica la correttezza delle indicazioni contenute nella domanda e può esigere ulteriori informazioni.

<sup>3</sup> L'impiegato deve restituire le indennità percepite indebitamente. Se ha ottenuto più volte l'indennità in modo fraudolento fornendo intenzionalmente indicazioni inesatte, il diritto al rimborso dei costi per la custodia di bambini complementare alla famiglia può essergli negato per un periodo determinato o indeterminato.

<sup>233</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 2 dic. 2016, in vigore dal 1° gen. 2017 (RU 2016 4507).

<sup>234</sup> Introdotto dal n. I dell'O del 20 nov. 2013, in vigore dal 1° gen. 2014 (RU 2013 4397).

<sup>235</sup> Introdotto dal n. I dell'O del 18 nov. 2020, in vigore dal 1° ago. 2021 (RU 2020 5395).

<sup>236</sup> Introdotta dal n. I dell'O del 3 dic. 2021, in vigore dal 1° gen. 2022 (RU 2021 843).



**Art. 76**<sup>237</sup> Riduzioni di prezzo per il personale  
(art. 32 lett. a e g LPers)<sup>238</sup>

Il DFF stabilisce le riduzioni di prezzo

**Art. 77** Spese di procedura e ripetibili  
(art. 18 cpv. 2 LPers)

<sup>1</sup> I Dipartimenti rimborsano le spese di procedura e ripetibili agli impiegati coinvolti in un procedimento civile o penale in seguito all'esercizio della loro attività di servizio se:

- a. il procedimento è in rapporto all'attività di servizio;
- b. l'atto non è stato commesso né per negligenza grave né intenzionalmente; e
- c. la Confederazione ha un interesse allo svolgimento del processo.

<sup>2</sup> Finché il tribunale non decide, sono fornite soltanto garanzie di pagamento. In via eccezionale e per ragioni importanti le spese possono essere rimborsate prima che il tribunale decida.

**Art. 78** Versamento di indennità  
(art. 19 cpv. 3, 4 e 6 lett. b LPers)<sup>239</sup>

<sup>1</sup> Hanno diritto a un'indennità ai sensi dell'articolo 19 capoverso 3 LPers gli impiegati:<sup>240</sup>

- a.<sup>241</sup> attivi in professioni di monopolio o che rivestono una funzione altamente specializzata;
- b. il cui rapporto di lavoro è durato ininterrottamente per 20 anni presso una o più unità amministrative secondo l'articolo 1;
- c. che hanno più di 50 anni;
- d.<sup>242</sup> che hanno più di 40 anni o hanno lavorato per almeno dieci anni presso le unità amministrative secondo l'articolo 1 e il cui rapporto di lavoro è risolto a seguito di ristrutturazioni e riorganizzazioni.

<sup>2</sup> In caso di risoluzione del rapporto di lavoro le indennità ai sensi dell'articolo 19 capoverso 4 LPers possono essere versate:<sup>243</sup>

<sup>237</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 1° mag. 2013, in vigore dal 1° lug. 2013 (RU **2013** 1515).

<sup>238</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 2 dic. 2016, in vigore dal 1° gen. 2017 (RU **2016** 4507).

<sup>239</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 22 nov. 2017, in vigore dal 1° gen. 2018 (RU **2017** 6737).

<sup>240</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 1° mag. 2013, in vigore dal 1° lug. 2013 (RU **2013** 1515).

<sup>241</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 1° mag. 2013, in vigore dal 1° lug. 2013 (RU **2013** 1515).

<sup>242</sup> Introdotta dal n. I dell'O del 12 ott. 2016, in vigore dal 1° dic. 2016 (RU **2016** 3637).

<sup>243</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 1° mag. 2013, in vigore dal 1° lug. 2013 (RU **2013** 1515).

- a. ai segretari di Stato;
- b. ai direttori d'Ufficio;
- c. agli alti ufficiali superiori;
- d. ai segretari generali dei Dipartimenti;
- e. ai capi dei servizi d'informazione dei Dipartimenti;
- f. ai vicecancellieri della Confederazione;
- g. ai collaboratori personali dei capi di Dipartimento;
- h. in casi singoli, ad altri quadri superiori;
- i. agli impiegati con i quali erano state convenute condizioni di assunzione ai sensi dell'articolo 26 capoverso 6;
- j.<sup>244</sup> ...
- k. al personale della DSC.

<sup>2bis</sup> Le indennità ai sensi dei capoversi 1 e 2 possono essere versate anche in caso di risoluzione del rapporto di lavoro di comune intesa.<sup>245</sup>

<sup>3</sup> Non è versata alcuna indennità a persone:

- a. che vengono occupate presso un datore di lavoro giusta l'articolo 3 LPers;
- b.<sup>246</sup> il cui rapporto di lavoro è risolto allo scadere dei termini di cui all'articolo 31a per incapacità o inattitudine;
- c. il cui rapporto di lavoro è risolto ai sensi dell'articolo 31;
- d.<sup>247</sup> il cui rapporto di lavoro è stato risolto di comune intesa per motivi di politica aziendale o del personale e alle quali il datore di lavoro fornisce prestazioni secondo l'articolo 106;
- e.<sup>248</sup> che ricevono prestazioni in caso di pensionamento anticipato di cui all'articolo 105b.

<sup>4</sup> Le persone che, durante il periodo in cui ricevono un'indennità di cui ai capoversi 1–2<sup>bis</sup>, iniziano un nuovo rapporto di lavoro o mandato presso un datore di lavoro di cui all'articolo 3 LPers devono restituire la parte di indennità corrispondente alla durata della sovrapposizione del periodo dell'indennità e di quello del nuovo rapporto di lavoro o mandato. Le persone interessate comunicano immediatamente al datore di lavoro precedente la conclusione di un nuovo contratto di lavoro o mandato.<sup>249</sup>

<sup>244</sup> Abrogata dal n. I dell'O del 12 ott. 2016, con effetto dal 1° dic. 2016 (RU **2016** 3637).

<sup>245</sup> Introdotta dal n. I dell'O del 27 nov. 2009, in vigore dal 1° gen. 2010 (RU **2009** 6417).

<sup>246</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 2 dic. 2016, in vigore dal 1° gen. 2017 (RU **2016** 4507).

<sup>247</sup> Introdotta dal n. I dell'O del 2 dic. 2016, in vigore dal 1° gen. 2017 (RU **2016** 4507).

<sup>248</sup> Introdotta dal n. I dell'O del 22 nov. 2017, in vigore dal 1° gen. 2018 (RU **2017** 6737).

<sup>249</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 19 ott. 2022, in vigore dal 1° gen. 2023 (RU **2022** 616).

<sup>4bis</sup> L'indennità da rimborsare secondo il capoverso 4 si riduce nella misura della differenza tra l'indennità versata e il reddito stabilito nel nuovo contratto di lavoro o mandato, sempre che il nuovo reddito sia inferiore all'indennità di partenza.<sup>250</sup>

<sup>4ter</sup> Una volta all'anno il DFF rileva i dati concernenti i casi in cui è stata versata un'indennità ai sensi dei capoversi 1–2<sup>bis</sup> ed è stato costituito un nuovo rapporto di lavoro con uno dei datori di cui all'articolo 1 capoverso 1 nel corso dei 12 mesi precedenti. Esso informa le unità amministrative in merito alle indennità versate.<sup>251</sup>

<sup>5</sup> Se versata a rate, l'indennità deve essere versata completamente al più tardi entro 12 mesi dopo la cessazione del rapporto di lavoro.<sup>252</sup>

### **Art. 79**<sup>253</sup> Ammontare dell'indennità

(art. 19 cpv. 5 e 6 lett. a LPers)<sup>254</sup>

<sup>1</sup> L'indennità di cui all'articolo 78 capoversi 1, 2 e 2<sup>bis</sup> corrisponde almeno a uno stipendio mensile e al massimo a uno stipendio annuo.<sup>255</sup>

<sup>1bis</sup> L'indennità di cui all'articolo 78 capoversi 1–2<sup>bis</sup> è disciplinata nell'allegato 3.<sup>256</sup>

<sup>2</sup> In caso di disdetta secondo l'articolo 26 capoverso 1 o in caso di disdetta del contratto di lavoro di un segretario generale secondo l'articolo 26 capoverso 3, l'indennità corrisponde a uno stipendio annuo.

<sup>3</sup> Le indennità versate a persone di cui all'articolo 2 capoverso 1 devono essere approvate dal Consiglio federale.<sup>257</sup>

<sup>4</sup> All'atto di stabilire le indennità, si tiene conto in particolare dell'età dell'impiegato, della sua situazione professionale e personale, della durata complessiva dell'impiego presso le unità amministrative secondo l'articolo 1 e del termine di disdetta.

<sup>5</sup> Il calcolo delle indennità è retto dalle componenti dello stipendio assicurabile secondo l'allegato 2 che l'impiegato percepirebbe il giorno dell'esigibilità. Ne sono esclusi i premi di prestazione.<sup>258</sup>

<sup>250</sup> Introdotto dal n. I dell'O del 19 ott. 2022, in vigore dal 1° gen. 2023 (RU **2022** 616).

<sup>251</sup> Originario cpv. 4<sup>bis</sup>. Introdotto dal n. I dell'O del 13 nov. 2019, in vigore dal 1° gen. 2020 (RU **2019** 3803).

<sup>252</sup> Introdotto dal n. I dell'O del 22 dic. 2004 (RU **2005** 3). Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 12 giu. 2015, in vigore dal 1° ago. 2015 (RU **2015** 2243).

<sup>253</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 22 dic. 2004, in vigore dal 1° gen. 2005 (RU **2005** 3).

<sup>254</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 22 nov. 2017, in vigore dal 1° gen. 2018 (RU **2017** 6737).

<sup>255</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 1° mag. 2013, in vigore dal 1° lug. 2013 (RU **2013** 1515).

<sup>256</sup> Introdotto dal n. I dell'O del 12 ott. 2016 (RU **2016** 3637). Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 13 nov. 2019, in vigore dal 1° gen. 2020 (RU **2019** 3803).

<sup>257</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 1° mag. 2013, in vigore dal 1° lug. 2013 (RU **2013** 1515).

<sup>258</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 1° mag. 2013, in vigore dal 1° lug. 2013 (RU **2013** 1515).

<sup>6</sup> L'indennità versata a impiegati che hanno rifiutato un pensionamento anticipato ai sensi dell'articolo 105a non può superare il costo complessivo delle prestazioni offerte di cui all'articolo 105b.<sup>259</sup>

<sup>7</sup> ...<sup>260</sup>

**Art. 80<sup>261</sup>** Risarcimento di danni non coperti in virtù di clausole d'esclusione

<sup>1</sup> Gli impiegati che, senza propria colpa, hanno subito un danno a causa della loro attività professionale e il cui risarcimento è respinto in virtù di una clausola d'esclusione contenuta in un'assicurazione complementare stipulata privatamente, vengono indennizzati per le perdite di prestazioni subite.

<sup>2</sup> Prima della sua decisione, il datore di lavoro consulta l'Amministrazione federale delle finanze nella misura in cui la pretesa di risarcimento danni supera l'importo di 5000 franchi.

## **Sezione 7: Prestazioni del datore di lavoro in caso di trasferimento e impieghi all'estero o presso organizzazioni internazionali**

**Art. 81** Indennità per inconvenienti connessi al lavoro e per mobilità

(art. 18 cpv. 2 LPers)

<sup>1</sup> In caso di trasferimenti e impieghi all'estero, gli impiegati percepiscono una compensazione finanziaria per gli svantaggi, le limitazioni e i rischi derivanti dal principio di rotazione, dall'obbligo di trasferimento e dalle condizioni di vita difficili in Paesi esteri (indennità per inconvenienti connessi al lavoro). L'importo dell'indennità dipende in particolare dal numero dei trasferimenti, dalla situazione personale, dal tasso di occupazione, dall'età e dalla durata del soggiorno nel luogo di lavoro.

<sup>2</sup> Un'indennità di mobilità è versata a partire dal terzo trasferimento. Gli impiegati soggetti all'obbligo di trasferimento ricevono questa indennità anche in un luogo di lavoro in Svizzera.

**Art. 82** Indennità per le spese

(art. 18 cpv. 2 LPers)

<sup>1</sup> Agli impiegati sono rimborsate le spese collegate al soggiorno all'estero e alla funzione esercitata.

<sup>2</sup> Nello stabilire l'indennità per le spese sostenute sono tenuti in debito conto i maggiori o minori costi sorti a seguito di un soggiorno all'estero.

<sup>3</sup> I maggiori costi sono rimborsati segnatamente sotto forma di:

<sup>259</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 22 nov. 2017, in vigore dal 1° gen. 2018 (RU **2017** 6737).

<sup>260</sup> Abrogato dal n. I dell'O del 1° mag. 2013, con effetto dal 1° lug. 2013 (RU **2013** 1515).

<sup>261</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 12 giu. 2015, in vigore dal 1° ago. 2015 (RU **2015** 2243).

- a. rimborso spese;
- b. adeguamento per eccesso del potere d'acquisto;
- c. importi forfettari per attività di pubbliche relazioni.

<sup>4</sup> Sono considerati minori costi:

- a. l'esenzione fiscale;
- b. l'adeguamento per difetto del potere d'acquisto.

#### **Art. 83** Adeguamento al potere d'acquisto

(art. 18 cpv. 2 LPers)

<sup>1</sup> L'adeguamento al potere d'acquisto compensa le differenze esistenti tra il livello dei prezzi dei beni di consumo e delle prestazioni di servizio nel luogo di lavoro e il livello dei prezzi di Berna. Esso tiene conto sia delle circostanze particolari che influiscono sul costo della vita nel luogo di lavoro sia del tasso ufficiale di cambio.

<sup>2</sup> Sono soggetti del tutto o in parte all'adeguamento al potere d'acquisto, per eccesso o per difetto, lo stipendio, le prestazioni che integrano l'assegno familiare di cui all'articolo 51a, gli importi forfettari per attività di pubbliche relazioni e le indennità per le spese sul luogo di lavoro.<sup>262</sup>

<sup>3</sup> ...<sup>263</sup>

#### **Art. 84** Considerazione dell'esenzione fiscale

(art. 18 cpv. 2 LPers)

<sup>1</sup> Nello stabilire la retribuzione si tiene conto dell'esenzione fiscale concessa agli impiegati sulla base di accordi internazionali.

<sup>2</sup> I minori costi sono dedotti dalle indennità di cui agli articoli 81 e 82.

#### **Art. 85** Concessione di prestiti

(art. 18 cpv. 2 LPers)

In caso di trasferimento all'estero, gli impiegati possono ottenere un prestito per acquistare equipaggiamenti e attrezzature importanti oppure per far fronte ad altre spese.

#### **Art 86** Prestazioni in caso di malattia

(art. 29 LPers)

<sup>1</sup> Il datore di lavoro assume le spese supplementari per assicurazioni rese necessarie dal soggiorno all'estero del personale distaccato, del coniuge, del partner registrato e dei figli che danno diritto ad assegni familiari.<sup>264</sup>

<sup>262</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 13 nov. 2019, in vigore dal 1° gen. 2020 (RU **2019** 3803).

<sup>263</sup> Introdotto dall'all. n. 2 dell'O del 31 ott. 2007 sugli assegni familiari (RU **2008** 145).  
Abrogato dal n. I dell'O del 6 mar. 2009, con effetto dal 1° gen. 2009 (RU **2009** 1137).

<sup>264</sup> Nuovo testo giusta l'all. n. 2 dell'O del 31 ott. 2007 sugli assegni familiari, in vigore dal 1° gen. 2009 (RU **2008** 145).

<sup>2</sup> Il DFAE può disciplinare d'intesa con il DFF, nel quadro di un contratto di assicurazione collettiva, l'obbligo assicurativo, le prestazioni dell'assicurazione e il contributo federale.

**Art. 87** Risarcimento di danni

(art. 18 cpv. 2 LPers)

<sup>1</sup> Al personale distaccato all'estero può essere concessa un'indennità per le perdite di patrimonio subite senza propria colpa, segnatamente in seguito ad azioni di guerra, rivoluzione o tumulti o ad altri motivi connessi al soggiorno all'estero.

<sup>2</sup> Il DFAE stabilisce l'importo dell'indennità nei singoli casi d'intesa con il DFF.

**Art. 88** Prestazioni per promuovere l'impegno in organizzazioni internazionali

(art. 17a LPers)<sup>265</sup>

<sup>1</sup> Per promuovere l'impegno degli impiegati che lavorano in organizzazioni internazionali possono essere accordate in particolare le seguenti prestazioni:

- a.<sup>266</sup> un congedo pagato, parzialmente pagato o non pagato della durata di dieci anni al massimo;
- b. l'assunzione della parte dei costi collegati all'impegno profuso dall'interessato in un'organizzazione internazionale che quest'ultima non gli rimborsa.

<sup>2</sup> Per organizzazioni internazionali ai sensi della presente disposizione si intendono:

- a. i beneficiari istituzionali di cui all'articolo 2 capoverso 1 lettere a, b, c, h, i, j, k, l e m della legge del 22 giugno 2007<sup>267</sup> sullo Stato ospite che hanno la sede in Svizzera o all'estero;
- b. il Centro per la politica di sicurezza di Ginevra;
- c. il Centro per il controllo democratico delle forze armate di Ginevra;
- d. il Centro internazionale per lo sminamento umanitario di Ginevra.<sup>268</sup>

<sup>3</sup> Al termine del loro impegno in organizzazioni internazionali, le persone di cui all'articolo 2 capoverso 1, fatti salvi i capimissione, vengono impiegate nella funzione svolta prima del loro congedo o in un'altra funzione ragionevolmente esigibile. Se ciò non è possibile, il rapporto di lavoro è disdetto conformemente all'articolo 10 capoverso 3 lettera e LPers, dietro versamento di un'indennità di partenza che corrisponde al massimo a uno stipendio annuo.<sup>269</sup>

<sup>265</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 1° mag. 2013, in vigore dal 1° lug. 2013 (RU 2013 1515).

<sup>266</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 1° mag. 2013, in vigore dal 1° lug. 2013 (RU 2013 1515).

<sup>267</sup> RS 192.12

<sup>268</sup> Introdotto dall'all. n. 4 dell'O del 7 dic. 2007 sullo Stato ospite (RU 2007 6657). Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 13 nov. 2019, in vigore dal 1° gen. 2020 (RU 2019 3803).

<sup>269</sup> Introdotto dal n. I dell'O del 20 nov. 2013, in vigore dal 1° gen. 2014 (RU 2013 4397).

## Capitolo 4a:<sup>270</sup> Previdenza professionale

### Sezione 1: Salario determinante

**Art. 88a** Salario assicurabile  
(art. 32g cpv. 5 LPers)

<sup>1</sup> Sono assicurati presso PUBLICA, nel quadro delle disposizioni regolamentari, lo stipendio e le componenti dello stipendio di cui all'allegato 2. Non sono assicurate le prestazioni del datore di lavoro ai sensi degli articoli 81–83.<sup>271</sup>

<sup>2</sup> Se, secondo l'articolo 52a, a un impiegato non viene versata alcuna indennità di rincarato oppure se, secondo l'articolo 56 capoverso 2, il salario di tale impiegato viene ridotto, il salario assicurabile precedente resta invariato fino a quando l'indennità di rincarato è di nuovo versata o il diritto al salario in caso di malattia o di infortunio si estingue.<sup>272</sup>

<sup>3</sup> ...<sup>273</sup>

<sup>4</sup> ...<sup>274</sup>

**Art. 88b** Comunicazione  
(art. 32g cpv. 5 LPers)

Il salario assicurabile è comunicato a PUBLICA quale stipendio determinante dall'autorità competente secondo l'articolo 2.

### Sezione 2: Prestazioni del datore di lavoro

**Art. 88c** Partecipazione al riscatto  
(art. 32 lett. a LPers)

L'autorità competente secondo l'articolo 2 può partecipare al riscatto regolamentare finanziandolo mediante i propri crediti per il personale se, in occasione di una nuova assunzione, la previdenza sembra inadeguata rispetto all'importanza della funzione e delle qualifiche della persona da assumere.

<sup>270</sup> Introdotto dal n. I dell'O del 15 giu. 2007, in vigore dal 1° lug. 2008 (RU **2007** 2871, **2008** 577).

<sup>271</sup> Nuovo testo giusta il n. II 3 dell'O del 21 mag. 2008 concernente modifiche del diritto federale in seguito al cambiamento di primato presso PUBLICA, in vigore dal 1° lug. 2008 (RU **2008** 2181).

<sup>272</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 13 nov. 2019, in vigore dal 1° gen. 2020 (RU **2019** 3803).

<sup>273</sup> Abrogato dal n. I dell'O del 20 giu. 2014, con effetto dal 1° ago. 2014 (RU **2014** 2171).

<sup>274</sup> Abrogato dal n. I dell'O del 12 ott. 2016, con effetto dal 1° dic. 2016 (RU **2016** 3637).

**Art. 88d** Congedo  
(art. 17a e 31 cpv. 5 LPers)<sup>275</sup>

<sup>1</sup> In caso di congedo non pagato o parzialmente pagato la copertura assicurativa rimane immutata per almeno due mesi.

<sup>2</sup> L'autorità competente secondo l'articolo 2 che accorda un congedo non pagato o parzialmente pagato di più di due mesi, prima dell'inizio di tale congedo conviene con l'impiegato se e come continueranno a sussistere l'assicurazione e l'obbligo di pagare i contributi a partire dal terzo mese di congedo.

<sup>3</sup> Se dal terzo mese di congedo l'autorità competente secondo l'articolo 2 non assume più i contributi del datore di lavoro o i premi di rischio, essa comunica il congedo a PUBBLICA. La persona assicurata può mantenere la copertura assicurativa avuta finora pagando, oltre ai contributi di risparmio, anche i contributi di risparmio del datore di lavoro e i premi di rischio, o limitare l'assicurazione alla copertura dei rischi di morte e invalidità.

<sup>4</sup> I contributi dovuti dall'impiegato durante il suo congedo sono dedotti dal suo salario alla ripresa del lavoro.

**Art. 88d<sup>bis</sup>**<sup>276</sup> Continuazione della previdenza in seguito alla riduzione dello stipendio

<sup>1</sup> Se lo stipendio assicurabile di un impiegato che ha compiuto il 58° anno d'età è diminuito al massimo della metà, l'impiegato può mantenere, dietro sua richiesta, la previdenza per la copertura assicurativa precedente (art. 33a LPP<sup>277</sup>) pagando, oltre ai propri contributi di risparmio, anche i contributi di risparmio del datore di lavoro e il premio di rischio sulla quota del guadagno finora assicurato corrispondente alla riduzione dello stipendio.

<sup>2</sup> In caso di adeguamenti dello stipendio, segnatamente di aumenti reali dello stipendio e di correzioni generali di classificazione, i contributi versati non sono adeguati alla quota corrispondente alla riduzione dello stipendio.

<sup>3</sup> Se lo stipendio è ridotto nell'interesse dell'autorità competente di cui all'articolo 2, questa autorità può finanziare a carico dei crediti per il personale i contributi di risparmio e il premio di rischio per la continuazione della previdenza, al massimo in ragione del 50 per cento. La partecipazione ai costi può essere limitata nel tempo.

**Art. 88d<sup>ter</sup>**<sup>278</sup> Continuazione della previdenza dopo il compimento del 65° anno d'età

Se il datore di lavoro e l'impiegato convengono il proseguimento del rapporto di lavoro oltre il 65° anno d'età, l'impiegato può richiedere la continuazione della previdenza per la vecchiaia fino alla cessazione dell'attività lucrativa, ma al massimo fino

<sup>275</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 19 ott. 2022, in vigore dal 1° gen. 2023 (RU 2022 616).

<sup>276</sup> Introdotta dal n. I dell'O del 24 nov. 2010, in vigore dal 1° gen. 2011 (RU 2010 5793).

<sup>277</sup> RS 831.40

<sup>278</sup> Introdotta dal n. I dell'O del 24 nov. 2010, in vigore dal 1° gen. 2011 (RU 2010 5793).



al compimento del 70° anno d'età (art. 33 LPP<sup>279</sup>). In questo caso l'autorità competente finanzia i contributi di risparmio del datore di lavoro.

**Art. 88**<sup>e280</sup>

**Art. 88**<sup>f281</sup> Partecipazione del datore di lavoro al finanziamento della rendita transitoria  
(art. 32k LPers)

<sup>1</sup> Le persone che vanno in pensione prima di raggiungere l'età di pensionamento di cui all'articolo 21 LAVS<sup>282</sup> possono ottenere una rendita transitoria.<sup>283</sup>

<sup>1bis</sup> Il datore di lavoro partecipa al finanziamento della rendita transitoria, se l'impiegato:

- a. chiede il pensionamento parziale o integrale;
- b. ha compiuto 62 anni;
- c. nel periodo che precede immediatamente il pensionamento ha lavorato per almeno cinque anni presso datori di lavoro di cui all'articolo 2 capoverso 1 lettere f o g LPers oppure in unità amministrative di cui all'articolo 1;
- d. ha esercitato una funzione che per almeno cinque anni ha comportato un persistente elevato carico fisico o psichico; e
- e. chiede il versamento di una rendita transitoria intera o di una mezza rendita transitoria.<sup>284</sup>

<sup>1ter</sup> Un persistente elevato carico fisico o psichico secondo il capoverso 1bis lettera d si presenta nei casi seguenti:

- a. attività con influssi di natura fisica, chimica o biologica che possono mettere in pericolo la salute;
- b. attività esercitate in un ambiente di lavoro difficile, segnatamente in presenza di temperature estreme, condizioni climatiche rigide o scarsa illuminazione;
- c. attività con elevati carichi per l'apparato locomotore;
- d. attività con un elevato rischio d'infortunio;
- e. attività molto ripetitive, monotone o emotivamente gravose che possono provocare un elevato carico psichico;
- f. attività con orari di lavoro costringenti come impieghi nel quadro di piani di servizio fissi (art. 10b) o il lavoro notturno.<sup>285</sup>

<sup>279</sup> RS **831.40**

<sup>280</sup> Abrogato dal n. I dell'O del 13 nov. 2019, con effetto dal 1° gen. 2020 (RU **2019** 3803).

<sup>281</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 20 giu. 2014, in vigore dal 1° ago. 2014 (RU **2014** 2171).

<sup>282</sup> RS **831.10**

<sup>283</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 15 nov. 2017, in vigore dal 1° lug. 2018 (RU **2017** 6209).

<sup>284</sup> Introdotto dal n. I dell'O del 15 nov. 2017, in vigore dal 1° lug. 2018 (RU **2017** 6209).

<sup>285</sup> Introdotto dal n. I dell'O del 15 nov. 2017, in vigore dal 1° lug. 2018 (RU **2017** 6209).

<sup>1</sup>quater Il DFF determina d'intesa con i dipartimenti le funzioni il cui esercizio implica la partecipazione del datore di lavoro al finanziamento della rendita transitoria.

<sup>2</sup> L'importo massimo della rendita transitoria intera corrisponde al massimo della rendita semplice di vecchiaia.<sup>286</sup>

<sup>3</sup> Nel calcolo dei costi attuariali di una rendita transitoria si tiene conto del numero degli anni d'impiego, del tasso di occupazione medio durante gli anni d'impiego e della quota percentuale della rendita di vecchiaia regolamentare da percepire.

<sup>4</sup> Per calcolare gli anni d'impiego e il tasso di occupazione medio contano i rapporti di lavoro presso i datori di lavoro ai sensi dell'articolo 2 capoverso 1 lettere f e g LPers e nelle unità amministrative ai sensi dell'articolo 1, purché non siano stati interrotti per più di tre anni. Gli anni d'impiego interrotti vengono computati quali anni d'impiego interi solo dopo il sesto mese. Il periodo di tirocinio secondo la legislazione sulla formazione professionale e i periodi di pratica corrispondenti non sono presi in considerazione.<sup>287</sup>

<sup>5</sup> La partecipazione percentuale del datore di lavoro al finanziamento della rendita transitoria è disciplinata nell'allegato 1. In caso di pensionamento anticipato dopo il compimento del 62° anno d'età, tale partecipazione è decurtata di un venticinquesimo per ogni anno mancante al compimento del 25° anno d'impiego.

<sup>6</sup> L'unità amministrativa presso cui l'impiegato ha lavorato nel periodo che precede immediatamente il pensionamento anticipato verifica le condizioni del diritto alla rendita e calcola il suo tasso di occupazione medio.

### Sezione 3: ...

#### Art. 88g a 88j<sup>288</sup>

<sup>286</sup> Introdotta dal n. I dell'O del 15 nov. 2017, in vigore dal 1° lug. 2018 (RU **2017** 6209).

<sup>287</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 12 giu. 2015, in vigore dal 1° ago. 2015 (RU **2015** 2243).

<sup>288</sup> Abrogata dall'art. 7 dell'O del 20 feb. 2013 concernente il pensionamento in particolari categorie di personale, con effetto dal 1° lug. 2013 (RU **2013** 771). Vedi anche le disp. trans. all'art. 8 di detta mod.

## Sezione 4: ...

**Art. 88**<sup>k289</sup>

**Art. 88**<sup>l290</sup>

## Capitolo 5: Obblighi del personale

**Art. 89**           Luogo di residenza  
(art. 21 cpv. 1 lett. a e 24 cpv. 2 lett. a LPers)

I Dipartimenti possono, d'intesa con il DFF, prevedere per singole categorie di personale l'obbligo di risiedere in un determinato luogo in quanto questo sia necessario per motivi di servizio.

**Art. 90**           Alloggio di servizio  
(art. 21 cpv. 1 lett. b LPers)

<sup>1</sup> Il DFF definisce i principi relativi all'utilizzazione di alloggi di servizio e il relativo importo da pagare.

<sup>2</sup> I Dipartimenti disciplinano i particolari per i loro settori.

**Art. 91**<sup>291</sup>       Occupazioni accessorie  
(art. 23 LPers)

<sup>1</sup> Gli impiegati comunicano ai propri superiori tutte le cariche pubbliche esercitate e tutte le attività svolte dietro pagamento al di fuori del rapporto di lavoro.

<sup>1bis</sup> Le attività svolte gratuitamente devono essere comunicate se non possono essere esclusi conflitti di interessi.<sup>292</sup>

<sup>2</sup> L'esercizio delle cariche e delle attività di cui ai capoversi 1 e 1<sup>bis</sup> necessita dell'autorizzazione se:<sup>293</sup>

- a. esse occupano gli impiegati in una misura tale da diminuire le loro prestazioni nell'ambito del rapporto di lavoro con la Confederazione;
- b. il tipo di attività rischia di generare un conflitto con gli interessi del servizio.

<sup>289</sup> Introdotto dal n. II 3 dell'O del 21 mag. 2008 concernente modifiche del diritto federale in seguito al cambiamento di primato presso PUBBLICA (RU **2008** 2181). Abrogato dal n. I dell'O del 2 dic. 2016, con effetto dal 1° gen. 2017 (RU **2016** 4507).

<sup>290</sup> Introdotto dal n. I dell'O del 24 nov. 2010 (RU **2010** 5793). Abrogato dal n. I dell'O del 20 nov. 2013, con effetto dal 1° gen. 2014 (RU **2013** 4397).

<sup>291</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 27 nov. 2009, in vigore dal 1° gen. 2010 (RU **2009** 6417).

<sup>292</sup> Introdotto dal n. I dell'O del 15 ago. 2012, in vigore dal 15 set. 2012 (RU **2012** 4483).

<sup>293</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 15 ago. 2012, in vigore dal 15 set. 2012 (RU **2012** 4483).

<sup>3</sup> Se nel singolo caso non è possibile escludere conflitti d'interesse, l'autorizzazione è negata. I conflitti d'interesse possono sussistere in particolare per le attività seguenti:

- a. consulenza o rappresentanza di terzi in questioni che rientrano nei compiti dell'unità amministrativa presso la quale lavora l'impiegato;
- b. attività collegate a mandati svolti per conto della Confederazione o che la Confederazione deve attribuire in un prossimo futuro.

<sup>4</sup> Per tutte le attività svolte dietro pagamento, il personale impiegato in una rappresentanza svizzera all'estero necessita sempre dell'autorizzazione del DFAE. Gli impiegati dei servizi di carriera del DFAE soggiacciono all'obbligo di autorizzazione anche durante l'impiego in Svizzera. Il personale impiegato presenta periodicamente al DFAE un rapporto su tali attività. Il DFAE disciplina le modalità.

<sup>5</sup> Il DFAE può prevedere un obbligo di notifica e di autorizzazione per le attività svolte dietro pagamento dalle persone al seguito del personale impiegato in una rappresentanza svizzera all'estero.

**Art. 92**            Obbligo di fornire tutto o parte del reddito da attività a favore di terzi  
(art. 21 cpv. 2 LPers)

<sup>1</sup> Gli impiegati che esercitano un'attività a favore di terzi grazie al rapporto di lavoro con la Confederazione devono versare a quest'ultima il reddito ricavato nella misura in cui esso, sommato allo stipendio, superi nel corso di un anno civile il 110 per cento dell'importo massimo previsto dalla classe di stipendio stabilita nel contratto di lavoro. Essi devono fornire tutti i dati necessari all'autorità competente ai sensi dell'articolo 2.<sup>294</sup>

<sup>2</sup> Se l'attività esercitata a favore di terzi riveste un notevole interesse per la Confederazione, gli impiegati possono essere esentati del tutto o in parte dall'obbligo di fornire il reddito conseguito.

<sup>3</sup> Il DFF stabilisce il reddito da prendere in considerazione e il modo in cui deve essere versato.

**Art. 93<sup>295</sup>**            Accettazione di omaggi e di altri vantaggi  
(art. 21 cpv. 3 LPers)

<sup>1</sup> L'accettazione di vantaggi esigui conformi agli usi sociali non è considerata accettazione di omaggi ai sensi della legge. Sono considerati vantaggi esigui gli omaggi in natura il cui valore di mercato non supera i 200 franchi.

<sup>2</sup> Agli impiegati che partecipano a un processo di acquisto o decisionale è vietato accettare anche vantaggi esigui conformi agli usi sociali, se

- a. il vantaggio è proposto da:
  1. un offerente effettivo o potenziale,

<sup>294</sup> Nuovo testo giusta il n. I 1 dell'O del 5 nov. 2008 concernente l'ottimizzazione del sistema salariale del personale federale, in vigore dal 1° feb. 2009 (RU 2008 5643).

<sup>295</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 15 ago. 2012, in vigore dal 15 set. 2012 (RU 2012 4483).

2. una persona che partecipa al processo decisionale o che è interessata da quest'ultimo; oppure

b. non può essere esclusa una relazione tra la concessione del vantaggio e il processo di acquisto o decisionale.

<sup>3</sup> Se gli impiegati non possono rifiutare gli omaggi per motivi di cortesia sono tenuti a consegnarli all'autorità competente secondo l'articolo 2. L'accettazione per cortesia deve essere nell'interesse generale della Confederazione. L'accettazione e l'eventuale realizzazione di tali omaggi avviene tramite l'autorità competente secondo l'articolo 2 a favore della Confederazione.

<sup>4</sup> In caso di dubbio, gli impiegati accertano con i propri superiori l'ammissibilità dell'accettazione di un vantaggio.

#### **Art. 93a**<sup>296</sup> Inviti

(art. 21 cpv. 3 LPers)

<sup>1</sup> Gli impiegati rifiutano gli inviti suscettibili di compromettere la loro indipendenza o capacità di agire. Gli inviti all'estero devono essere rifiutati, salvo autorizzazione scritta del superiore.

<sup>2</sup> Agli impiegati che partecipano a un processo di acquisto o decisionale è vietato accettare inviti, se:

a. l'invito è proposto da:

1. un offerente effettivo o potenziale,

2. una persona che partecipa al processo decisionale o che è interessata da quest'ultimo; oppure

b. non può essere esclusa una relazione tra l'invito e il processo di acquisto o decisionale.

<sup>3</sup> In caso di dubbio, gli impiegati accertano con i propri superiori l'ammissibilità dell'accettazione di un invito.

#### **Art. 94** Segreto professionale, di affari e d'ufficio

(art. 22 LPers)

<sup>1</sup> Gli impiegati hanno l'obbligo di tacere in merito a questioni professionali o di servizio che devono essere tenute segrete per la loro natura o in virtù di prescrizioni legali o di istruzioni.

<sup>2</sup> L'obbligo di mantenere il segreto d'ufficio e professionale continua a sussistere anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro.

<sup>3</sup> Gli impiegati possono deporre in giudizio come parti, testimoni, persone informate sui fatti o periti giudiziari intorno a constatazioni attinenti ai loro compiti fatte in virtù di questi ultimi o nell'esercizio delle loro funzioni solo con l'autorizzazione scritta dell'autorità competente secondo l'articolo 2. L'autorizzazione non è necessaria se le deposizioni concernono fatti che giustificano un obbligo di denuncia o di segnalazione

<sup>296</sup> Introdotto dal n. I dell'O del 15 ago. 2012, in vigore dal 15 set. 2012 (RU 2012 4483).

degli impiegati secondo l'articolo 302 del Codice di procedura penale<sup>297</sup> o l'articolo 22a capoversi 1 e 2 LPers.<sup>298</sup>

<sup>4</sup> È fatto salvo l'articolo 156 della legge del 13 dicembre 2002<sup>299</sup> sul Parlamento.<sup>300</sup>

#### **Art. 94a**<sup>301</sup> Ricusazione

(art. 20 LPers)

<sup>1</sup> Gli impiegati devono ricusarsi quando la loro imparzialità rischia di essere messa in dubbio a causa di un interesse personale in una determinata questione oppure per altri motivi. L'apparenza di prevenzione è motivo sufficiente di ricusazione.

<sup>2</sup> Sono considerati motivi di prevenzione segnatamente:

- a. le relazioni particolarmente strette oppure le amicizie o inimicizie personali nei confronti di persone fisiche o giuridiche che partecipano a un affare o a un processo decisionale oppure che sono interessate da questi ultimi;
- b. l'esistenza di un'offerta per un posto di lavoro da parte di una persona fisica o giuridica che partecipa a un affare o a un processo decisionale oppure che è interessata da questi ultimi.

<sup>3</sup> Gli impiegati presentano tempestivamente ai propri superiori i motivi di prevenzione inevitabili. In caso di dubbio, i superiori decidono in merito alla ricusazione.

<sup>4</sup> Agli impiegati che devono prendere o preparare una decisione si applica l'articolo 10 della legge federale del 20 dicembre 1968<sup>302</sup> sulla procedura amministrativa (PA).

#### **Art. 94b**<sup>303</sup> Periodo di attesa

<sup>1</sup> L'autorità competente secondo l'articolo 2 può convenire un periodo di attesa con gli impiegati di cui all'articolo 2 capoverso 1 lettere *a*, *b*, *d* e 1<sup>bis</sup> come pure con altri impiegati che hanno un'influenza determinante su singole decisioni di vasta portata o accesso a informazioni essenziali, da compiere dopo la cessazione del rapporto di lavoro, qualora si presuma che la loro futura attività, retribuita o non retribuita, possa generare un conflitto d'interesse per un determinato datore di lavoro o mandante.

<sup>2</sup> Un conflitto d'interesse può sussistere in particolare se:

- a. la nuova attività può compromettere la credibilità e la reputazione dell'unità amministrativa interessata o della Confederazione;

<sup>297</sup> RS 312.0

<sup>298</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 2 dic. 2016, in vigore dal 1° gen. 2017 (RU 2016 4507).

<sup>299</sup> RS 171.10

<sup>300</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 12 giu. 2015, in vigore dal 1° ago. 2015 (RU 2015 2243).

<sup>301</sup> Introdotto dal n. I dell'O del 27 nov. 2009 (RU 2009 6417). Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 15 ago. 2012, in vigore dal 15 set. 2012 (RU 2012 4483).

<sup>302</sup> RS 172.021

<sup>303</sup> Originario art. 94a cpv. 2. Introdotto dal n. I dell'O del 15 ago. 2012 (RU 2012 4483). Nuovo testo giusta il n. I 2 dell'O del 25 nov. 2015 sul periodo di attesa, in vigore dal 1° gen. 2016 (RU 2015 5019).

- b. l'influenza di una persona secondo il capoverso 1 su singole decisioni o il suo accesso a informazioni possa far pensare che la sua indipendenza non sia più garantita con il passaggio a un datore di lavoro o a un mandante interessato.

<sup>3</sup> Tenuto conto di eventuali termini di sospensione, la durata del periodo di attesa va da un minimo di sei mesi a un massimo di 12 mesi.

<sup>4</sup> Per il periodo di attesa può essere fissata un'indennità. A seconda del danno economico atteso nel singolo caso, corrisponde al massimo allo stipendio attuale secondo l'allegato 2, da cui sono dedotti tutti i proventi, le indennità e le prestazioni previdenziali percepiti durante questo periodo.

<sup>5</sup> Chi riceve un'indennità per il periodo di attesa è tenuto a comunicare all'autorità competente di cui all'articolo 2 i proventi, le indennità e le prestazioni previdenziali percepiti durante questo periodo.

<sup>6</sup> Le indennità percepite indebitamente durante il periodo di attesa devono essere restituite.

**Art. 94c**<sup>304</sup> Affari per conto proprio  
(art. 20 LPers)

<sup>1</sup> Gli impiegati non sono autorizzati a utilizzare informazioni che non sono di dominio pubblico, ottenute nell'ambito della loro attività professionale, per conseguire un vantaggio per sé o per terzi.

<sup>2</sup> Gli impiegati che dispongono segnatamente di informazioni che non sono di dominio pubblico, la cui divulgazione può influenzare la quotazione di valori mobiliari e valute in maniera prevedibile, non possono effettuare affari per conto proprio con tali valori mobiliari o valute. L'acquisto di valute per la copertura del fabbisogno giornaliero è sempre consentito.

<sup>3</sup> È considerato affare per conto proprio ogni negozio giuridico che:

- a. l'impiegato compie in nome proprio e per proprio conto o per conto di terzi;
- b. l'impiegato dà l'incarico di concludere per conto di persone vicine; oppure
- c. l'impiegato fa compiere da un terzo, in particolare al fine di nascondere la propria identità.

<sup>4</sup> Sono fatti salvi la legislazione sulle infrastrutture del mercato finanziario e il diritto penale.<sup>305</sup>

**Art. 94d**<sup>306</sup> Concretizzazione degli obblighi comportamentali  
(art. 20 LPers)

<sup>1</sup> I dipartimenti e le unità amministrative possono emanare istruzioni sugli articoli 91–94c al fine di evitare conflitti di interessi, l'apparenza di conflitti di interessi e l'abuso di informazioni che non sono di dominio pubblico.

<sup>304</sup> Introdotto dal n. I dell'O del 15 ago. 2012, in vigore dal 15 set. 2012 (RU **2012** 4483).

<sup>305</sup> Nuovo testogiusta l'all. 1 n. 1 dell'O del 25 nov. 2015 sull'infrastruttura finanziaria, in vigore dal 1° gen. 2016 (RU **2015** 5413).

<sup>306</sup> Introdotto dal n. I dell'O del 15 ago. 2012, in vigore dal 15 set. 2012 (RU **2012** 4483).

<sup>2</sup> Possono disciplinare in maniera più severa o vietare l'accettazione di vantaggi esigui conformi agli usi sociali o di inviti, nonché gli affari per conto proprio.

**Art. 95**            Obblighi particolari del personale impiegato all'estero

(art. 24 cpv. 2 lett. b LPers)

<sup>1</sup> Il datore di lavoro può esigere dagli impiegati occupati all'estero di essere informato se:

- a. fanno parte di associazioni;
- b. si allontanano dallo Stato di residenza;
- c. pubblicano testi o rilasciano dichiarazioni pubbliche.

<sup>2</sup> Gli impiegati non devono esercitare cariche pubbliche nel loro luogo di lavoro all'estero.

<sup>3</sup> Il DFAE può prevedere un obbligo di notifica e di autorizzazione per l'esercizio di cariche pubbliche all'estero da parte di persone al seguito del personale impiegato in una rappresentanza svizzera all'estero.<sup>307</sup>

**Art. 96**            Soppressione del diritto di scioperare

(art. 24 cpv. 1 LPers)

È vietato scioperare agli appartenenti alle seguenti categorie di personale che adempiono compiti essenziali per la sicurezza dello Stato, la tutela degli interessi negli affari esteri o la garanzia dell'approvvigionamento del Paese in beni e servizi vitali:

- a. ai membri degli Stati maggiori civili e militari dei Dipartimenti;
- b. alle autorità inquirenti della Confederazione;
- c. agli impiegati del DFAE soggetti all'obbligo di trasferimento che lavorano all'estero;
- d.<sup>308</sup> al Corpo delle guardie di confine e al personale delle dogane;
- e.<sup>309</sup> ai membri della squadra di vigilanza, del personale militare della sicurezza aerea e della formazione di professionisti della sicurezza militare.

<sup>307</sup> Introdotta dal n. I dell'O del 27 nov. 2009, in vigore dal 1° gen. 2010 (RU **2009** 6417).

<sup>308</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 22 nov. 2017, in vigore dal 1° gen. 2018 (RU **2017** 6737).

<sup>309</sup> Nuovo testo giusta il n. II 1 dell'O del 5 dic. 2003 concernente l'abrogazione e la modifica di ordinanze in relazione con la nuova regolamentazione del personale militare, in vigore dal 1° gen. 2004 (RU **2003** 5011).



## Capitolo 6: Violazione degli obblighi professionali

### Art. 97<sup>310</sup>

#### Art. 98 Inchiesta disciplinare

(art. 25 LPers)

<sup>1</sup> L'autorità competente ai sensi dell'articolo 2 apre l'inchiesta disciplinare e designa la persona incaricata di svolgerla. L'inchiesta può essere affidata anche a persone esterne all'Amministrazione federale.

<sup>2</sup> La procedura disciplinare di prima istanza è disciplinata dalla legge federale del 20 dicembre 1968<sup>311</sup> sulla procedura amministrativa.

<sup>3</sup> L'inchiesta disciplinare termina automaticamente con la cessazione del rapporto di lavoro.

<sup>4</sup> Se lo stesso fatto conduce a un'inchiesta disciplinare e a un procedimento penale, la decisione in merito a misure disciplinari è rinviata fino al termine del procedimento penale. In via eccezionale e per ragioni importanti la decisione in merito a misure disciplinari può essere presa prima che termini il procedimento penale.

#### Art. 99 Misure disciplinari

(art. 25 LPers)

<sup>1</sup> Le misure disciplinari possono essere pronunciate soltanto al termine di un'inchiesta.

<sup>2</sup> Contro gli impiegati che violano i loro obblighi professionali per negligenza possono essere prese le seguenti misure disciplinari:

- a. avvertimento;
- b.<sup>312</sup> ...
- c. modifica dell'ambito di attività.

<sup>3</sup> Contro gli impiegati che violano i loro obblighi professionali intenzionalmente o per negligenza grave possono essere prese, oltre alle misure di cui al capoverso 2, le seguenti misure disciplinari:

- a. riduzione dello stipendio del 10 per cento al massimo durante un anno al massimo;
- b. multa fino a 3000 franchi;
- c. modifica della durata del lavoro;
- d. cambiamento del luogo di lavoro.

<sup>310</sup> Abrogato dal n. II dell'O del 10 dic. 2004, con effetto dal 1° gen. 2005 (RU **2004** 5251).

<sup>311</sup> RS **172.021**

<sup>312</sup> Abrogata dal n. I dell'O del 1° mag. 2013, con effetto dal 1° lug. 2013 (RU **2013** 1515).

**Art. 100** Prescrizione

(art. 25 LPers)

<sup>1</sup> La responsabilità disciplinare degli impiegati si prescrive un anno dopo che la violazione degli obblighi professionali è stata scoperta e in ogni caso tre anni dopo l'ultima violazione di tali obblighi.

<sup>2</sup> 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. 101** Responsabilità degli impiegati

(art. 25 LPers)

La responsabilità degli impiegati che hanno causato un danno alla Confederazione o a terzi e la procedura intesa a far valere questo danno sono determinate secondo la legge federale del 14 marzo 1958<sup>313</sup> sulla responsabilità.

**Art. 102** Responsabilità penale

(art. 25 LPers)

<sup>1</sup> Se una violazione degli obblighi professionali adempie in pari tempo la fattispecie di un reato secondo il diritto penale federale o cantonale, i Dipartimenti trasmettono gli atti, con i verbali degli interrogatori, al Ministero pubblico della Confederazione.

<sup>2</sup> L'apertura di un procedimento penale contro gli impiegati è disciplinata dall'articolo 7 dell'ordinanza del 30 dicembre 1958<sup>314</sup> concernente la legge sulla responsabilità.

**Art. 103** Sospensione dal servizio(art. 25 LPers)<sup>315</sup>

<sup>1</sup> Se l'esecuzione corretta dei compiti è compromessa, l'autorità competente ai sensi dell'articolo 2 può sospendere in via cautelare l'impiegato dal servizio oppure attribuirgli un'altra funzione se:

- a. sono constatati o supposti avvenimenti gravi dal punto di vista penale o disciplinare;
- b. sono rilevate irregolarità ripetute; oppure
- c. è ostacolato un procedimento in corso.

<sup>2</sup> Inoltre, essa può ridurre o sopprimere lo stipendio e altre prestazioni.

<sup>313</sup> RS 170.32

<sup>314</sup> RS 170.321

<sup>315</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 1° mag. 2013, in vigore dal 1° lug. 2013 (RU 2013 1515).

**Art. 103<sup>a</sup>**<sup>316</sup> Sospensione dopo disdetta

(art. 25 LPers)

<sup>1</sup> Se disdice il rapporto di lavoro, l'autorità competente può sospendere l'impiegato dal lavoro durante il termine di disdetta di cui all'articolo 30a qualora non sia più data la necessaria fiducia.<sup>317</sup>

<sup>1bis</sup> Se il rapporto di lavoro è disdetto a seguito del venir meno delle condizioni contrattuali di assunzione di cui all'articolo 26 capoversi 1 e 3 o è risolto di comune intesa, si presume che non sia più data la necessaria fiducia.<sup>318</sup>

<sup>1ter</sup> Se l'impiegato disdice il rapporto di lavoro, l'autorità competente può sospenderlo dal lavoro qualora non sia più data la necessaria fiducia e vi sia l'apparenza di un conflitto di interessi.<sup>319</sup>

<sup>2</sup> L'impiegato deve notificare il reddito sostitutivo conseguito presso un altro datore di lavoro o mandante. Tale reddito è dedotto dal salario.

**Capitolo 7:**<sup>320</sup>**Misure e prestazioni del datore di lavoro in casi particolari****Sezione 1: Ristrutturazioni e riorganizzazioni****Art. 104** Principi(art. 31 cpv. 5 LPers)<sup>321</sup>

<sup>1</sup> I Dipartimenti si adoperano con tutti i loro mezzi affinché le misure di ristrutturazione o riorganizzazione di unità amministrative o di settori di attività che prevedono il licenziamento di uno o più impiegati o la trasformazione o soppressione di uno o più posti di lavoro siano attuate in modo economico e socialmente sostenibile.<sup>322</sup>

<sup>2</sup> Le unità amministrative predispongono la soppressione di posti di lavoro in modo da continuare a occupare il maggior numero possibile di impiegati interessati presso l'Amministrazione federale. A tal proposito perseguono in primo luogo l'occupazione degli impiegati in un altro posto ragionevolmente esigibile, nonché il riorientamento e la formazione professionale continua.

<sup>3</sup> Gli impiegati sono tenuti a collaborare alle misure prese e a dare prova di spirito d'iniziativa, in particolare nella ricerca di un nuovo posto ragionevolmente esigibile, in caso di riorientamento professionale o di formazione professionale continua.

<sup>316</sup> Introdotto dal n. I dell'O del 1° mag. 2013, in vigore dal 1° lug. 2013 (RU **2013** 1515).

<sup>317</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 12 giu. 2015, in vigore dal 1° ago. 2015 (RU **2015** 2243).

<sup>318</sup> Introdotto dal n. I dell'O del 13 nov. 2019, in vigore dal 1° gen. 2020 (RU **2019** 3803).

<sup>319</sup> Introdotto dal n. I dell'O del 18 nov. 2020, in vigore dal 1° gen. 2021 (RU **2020** 5395).

<sup>320</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 20 giu. 2014, in vigore dal 1° ago. 2014 (RU **2014** 2171).

<sup>321</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 12 ott. 2016, in vigore dal 1° dic. 2016 (RU **2016** 3637).

<sup>322</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 12 ott. 2016, in vigore dal 1° dic. 2016 (RU **2016** 3637).

**Art. 104a** Posto ragionevolmente esigibile

(art. 31 cpv. 5 LPers)

<sup>1</sup> Un posto all'interno dell'Amministrazione federale è ritenuto ragionevolmente esigibile se:

- a. la relativa classe di stipendio è inferiore alla precedente di tre classi al massimo;
- b. il tragitto con i mezzi di trasporto pubblici per recarsi sul posto di lavoro e per rientrare al proprio domicilio richiede complessivamente quattro ore al massimo; e
- c.<sup>323</sup> tenuto conto della sua formazione preliminare, della lingua e dell'età, dopo aver concluso il periodo di introduzione l'impiegato è in grado di raggiungere gli obiettivi di prestazione e di comportamento corrispondenti al livello di valutazione 3.

<sup>2</sup> In deroga al capoverso 1 lettera a, per gli impiegati che hanno compiuto il 55° anno d'età e il cui posto rientra nella classe di stipendio 24 o in una classe superiore, un posto all'interno dell'Amministrazione federale è ragionevolmente esigibile se la sua classe di stipendio è inferiore di cinque classi al massimo.

<sup>3</sup> I posti esterni all'Amministrazione federale sono ritenuti ragionevolmente esigibili se le condizioni generali d'impiego e le condizioni del cambiamento di posto sono comparabili a quelle nell'Amministrazione federale.

**Art. 104b** Informazione

(art. 33 cpv. 1 LPers)

<sup>1</sup> Le unità amministrative informano apertamente, tempestivamente ed esaustivamente il proprio personale e le sue organizzazioni in merito a ristrutturazioni o riorganizzazioni imminenti e alle misure previste.

<sup>2</sup> Gli impiegati che presumibilmente non potranno più essere impiegati in seno all'unità amministrativa devono essere informati in merito al più tardi sei mesi prima di un eventuale licenziamento.

**Art. 104c** Accordo

(art. 31 cpv. 5 LPers)

<sup>1</sup> Le unità amministrative concludono un accordo con gli impiegati interessati da una ristrutturazione o riorganizzazione.

<sup>2</sup> L'accordo contiene le misure da adottare congiuntamente, la loro durata, le prestazioni del datore di lavoro, nonché le conseguenze di una violazione dell'obbligo di collaborazione secondo l'articolo 104 capoverso 3.

<sup>323</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 15 ott. 2014, in vigore dal 1° gen. 2015 (RU 2014 3403).

**Art. 104d** Occupazione in un altro posto all'interno dell'Amministrazione federale  
(art. 31 cpv. 5 LPers)

<sup>1</sup> L'impiegato collocato in un altro posto all'interno dell'Amministrazione federale rimane alle dipendenze dell'unità amministrativa attuale per un periodo di tre mesi e figura sulla lista dei salari della medesima.

<sup>2</sup> In caso di assunzione allo scadere di tre mesi, la nuova unità amministrativa conclude con la persona collocata un nuovo contratto di lavoro. Il contratto di lavoro esistente viene sciolto.

<sup>3</sup> Qualora non sia concluso un nuovo contratto di lavoro allo scadere di tre mesi, la persona collocata rimane alle dipendenze dell'attuale unità amministrativa.

**Art. 104e** Risoluzione del rapporto di lavoro  
(art. 10 cpv. 3 LPers)

<sup>1</sup> Gli impiegati che non sono disposti a concludere un accordo conformemente all'articolo 104c possono essere licenziati in virtù dell'articolo 10 capoverso 3 LPers.

<sup>2</sup> Se l'impiegato non è disposto ad accettare un altro posto ritenuto ragionevolmente esigibile, il datore di lavoro disdice il rapporto di lavoro fondandosi sull'articolo 10 capoverso 3 lettera d LPers.

<sup>3</sup> Se nessun altro posto ritenuto ragionevolmente esigibile ha potuto essere trovato entro i sei mesi successivi alla firma dell'accordo, il datore di lavoro disdice il rapporto di lavoro fondandosi sull'articolo 10 capoverso 3 lettera e LPers.

**Art. 104f**<sup>324</sup>

**Art. 105**<sup>325</sup> Misure e prestazioni  
(art. 31 cpv. 5 LPers)

<sup>1</sup> Per la protezione sociale degli impiegati in caso di ristrutturazioni e riorganizzazioni possono essere previste in particolare le misure e le prestazioni seguenti:

- a. garanzie salariali nei limiti della presente ordinanza;
- b. collocamento esterno del personale;
- c. garanzia dello stipendio in caso di riduzione del tasso di occupazione per nove mesi al massimo.

<sup>2</sup> In caso di attribuzione a un nuovo luogo di lavoro nell'ambito di ristrutturazioni e riorganizzazioni possono essere previste le misure e le prestazioni seguenti:

- a. partecipazione limitata alle spese del tragitto per recarsi al lavoro;
- b. partecipazione alle spese di trasloco;

<sup>324</sup> Abrogato dal n. I dell'O del 12 ott. 2016, con effetto dal 1° dic. 2016 (RU 2016 3637).

<sup>325</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 12 ott. 2016, in vigore dal 1° dic. 2016 (RU 2016 3637).

- c. mantenimento dell'indennità di residenza attuale per due anni se quest'ultima è superiore a quella del nuovo luogo di lavoro;
- d. riduzione graduale dell'indennità di residenza per quattro anni al massimo se l'indennità di residenza del nuovo luogo di lavoro è inferiore di sei o più zone.

<sup>3</sup> Le misure e le prestazioni del piano sociale (art. 105d) sono applicabili per analogia al singolo caso se la presente ordinanza non prevede una regolamentazione specifica.

**Art. 105a**<sup>326</sup> Pensionamento anticipato a seguito di ristrutturazioni e riorganizzazioni  
(art. 31 cpv. 5 LPers)

<sup>1</sup> In caso di ristrutturazioni e di riorganizzazioni il pensionamento anticipato parziale o integrale è possibile se l'impiegato:

- a. ha compiuto il 60° anno d'età;
- b. ha lavorato ininterrottamente per almeno dieci anni presso le unità amministrative ai sensi dell'articolo 1;
- c. non può essere collocato in un altro posto ragionevolmente esigibile con lo stesso tasso di occupazione;
- d. non ha rifiutato altri posti ragionevolmente esigibili;
- e. non è malato e non è interessato da una procedura di accertamento dell'invalidità in corso o imminente.

<sup>2</sup> Inoltre, almeno una delle seguenti condizioni deve essere adempiuta:

- a. il posto dell'impiegato è soppresso;
- b. il suo campo di attività subisce sensibili modifiche e per motivi oggettivi e personali l'introduzione a una nuova tecnica, in una nuova organizzazione o in un nuovo processo non è più ritenuta economica;
- c. il posto di un altro impiegato più giovane non deve essere soppresso a seguito del suo pensionamento anticipato;
- d. deve essere introdotta una regolamentazione successiva sostenibile.

<sup>3</sup> I pensionamenti anticipati sono concessi d'intesa con l'UFPER. Questa disposizione non si applica al DDPS.

**Art. 105b**<sup>327</sup> Prestazioni in caso di pensionamento anticipato  
(art. 31 cpv. 5 LPers)

<sup>1</sup> Se al momento del pensionamento anticipato ha un'età compresa tra 60 e 62 anni, l'impiegato percepisce la rendita di vecchiaia che gli sarebbe spettata in caso di

<sup>326</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 12 ott. 2016, in vigore dal 1° dic. 2016 (RU 2016 3637).

<sup>327</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 12 ott. 2016, in vigore dal 1° dic. 2016 (RU 2016 3637).

pensionamento al compimento del 63° anno d'età, nonché una rendita transitoria interamente finanziata dal datore di lavoro.

<sup>2</sup> Se al momento del pensionamento anticipato ha almeno 63 anni, oltre alla rendita di vecchiaia regolamentare, l'impiegato percepisce la rendita transitoria interamente finanziata dal datore di lavoro.

<sup>3</sup> Per motivi validi, in aggiunta al pensionamento anticipato parziale o integrale, il datore di lavoro può fornire le prestazioni seguenti:

- a. partecipazione ai costi per la continuazione della previdenza secondo l'articolo 88a<sup>bis</sup> capoverso 3;
- b. partecipazione al riscatto finalizzato all'aumento della rendita di vecchiaia secondo l'articolo 32a RPIC<sup>328</sup>;
- c.<sup>329</sup> assunzione completa o parziale dei contributi dovuti sul reddito in forma di rendita secondo l'articolo 28 dell'ordinanza del 31 ottobre 1947<sup>330</sup> sull'assicurazione per la vecchiaia e per i superstiti, ma al massimo fino al raggiungimento del limite d'età secondo l'articolo 21 LAVS<sup>331</sup>;
- d.<sup>332</sup> ...

#### **Art. 105c** <sup>333</sup> Finanziamento

<sup>1</sup> Le misure e le prestazioni in caso di ristrutturazioni e riorganizzazioni sono finanziate dai Dipartimenti.

<sup>2</sup> Le unità amministrative riservano i mezzi necessari per i riorientamenti professionali e la formazione continua.

<sup>3</sup> La parte della rendita di vecchiaia e della rendita transitoria che al momento del pensionamento anticipato non è finanziata sotto il profilo attuariale viene finanziata dal datore di lavoro tramite un credito centrale.

<sup>4</sup> L'UFPER domanda i mezzi finanziari necessari per i pensionamenti anticipati secondo l'articolo 105b capoversi 1 e 2 mediante preventivo.

<sup>5</sup> I capoversi 3 e 4 non si applicano al DDPS.

<sup>328</sup> RS **172.220.141.1**

<sup>329</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 2 dic. 2016, in vigore dal 1° gen. 2017 (RU **2016 4507**).

<sup>330</sup> RS **831.101**

<sup>331</sup> RS **831.10**

<sup>332</sup> Abrogata n. I dell'O del 22 nov. 2017, con effetto dal 1° gen. 2018 (RU **2017 6737**).

<sup>333</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 12 ott. 2016, in vigore dal 1° dic. 2016 (RU **2016 3637**).

**Art. 105d**<sup>334</sup> Piano sociale

(art. 31 cpv. 4 LPers)

<sup>1</sup> In caso di ristrutturazioni e di riorganizzazioni che prevedono il licenziamento di almeno cinque impiegati o la soppressione di almeno cinque posti di lavoro viene stabilito un piano sociale.

<sup>2</sup> Il piano sociale è elaborato dall'UFPER d'intesa con le associazioni del personale.

<sup>3</sup> Esso è firmato dal capo del DFF per conto del Consiglio federale e dalle associazioni del personale.

<sup>4</sup> Le misure e le prestazioni previste dal piano sociale sono finanziate per analogia secondo l'articolo 105c.

**Sezione 2:****Prestazioni del datore di lavoro per la protezione sociale del personale in caso di risoluzione del rapporto di lavoro di comune intesa**<sup>335</sup>**Art. 106** Prestazioni in caso di risoluzione del rapporto di lavoro di comune intesa(art. 19 cpv. 4 LPers)<sup>336</sup>

<sup>1</sup> Il datore di lavoro può fornire le prestazioni di cui all'articolo 105 e 105b capoverso 3 nonché una partecipazione più elevata al finanziamento della rendita transitoria rispetto a quanto previsto nell'allegato 1 all'impiegato che ha compiuto il 60° anno d'età se:<sup>337</sup>

- a. il rapporto di lavoro è sciolto di comune intesa per motivi di politica aziendale o del personale; e
- b.<sup>338</sup> non sussiste alcun motivo di disdetta secondo l'articolo 10 capoverso 3 lettere a–d ed f o 4 LPers.

<sup>2</sup> Sussistono motivi di politica aziendale o del personale in particolare se:

- a.<sup>339</sup> ...
- b. si prevede di sopprimere il posto;
- c. deve essere introdotta una regolamentazione successiva sostenibile;
- d. per motivi oggettivi e personali l'introduzione a una nuova tecnica, in una nuova organizzazione o in un nuovo processo non è più ritenuta economica.

<sup>334</sup> Introdotta dal n. I dell'O del 12 ott. 2016, in vigore dal 1° dic. 2016 (RU **2016** 3637).

<sup>335</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 12 ott. 2016, in vigore dal 1° dic. 2016 (RU **2016** 3637).

<sup>336</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 12 ott. 2016, in vigore dal 1° dic. 2016 (RU **2016** 3637).

<sup>337</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 22 nov. 2017, in vigore dal 1° gen. 2018 (RU **2017** 6737).

<sup>338</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 22 nov. 2017, in vigore dal 1° gen. 2018 (RU **2017** 6737).

<sup>339</sup> Abrogata n. I dell'O del 22 nov. 2017, con effetto dal 1° gen. 2018 (RU **2017** 6737).



**Art. 106a** Finanziamento

<sup>1</sup> Le prestazioni in caso di risoluzione del rapporto di lavoro di comune intesa sono stabilite dal Dipartimento competente d'intesa con l'UFPER e sono a carico del credito per il personale dell'unità amministrativa che ha disposto la risoluzione.

<sup>2</sup> Nel complesso tali prestazioni non possono superare uno stipendio annuo.

**Capitolo 8: Partecipazione e collaborazione con le parti sociali****Art. 107** Collaborazione con le parti sociali  
(art. 33 LPers)

<sup>1</sup> Il Consiglio federale mira a un'effettiva collaborazione con le parti sociali.

<sup>2</sup> Nell'interesse della consultazione del personale e della collaborazione con le parti sociali in merito a questioni che riguardano il personale, in particolare in occasione di ristrutturazioni o riorganizzazioni, i suddetti interlocutori sono informati tempestivamente ed esaustivamente; se del caso, sono condotte con loro trattative.<sup>340</sup>

<sup>3</sup> Il capo del DFF conclude periodicamente con le associazioni del personale federale riconosciute, nel rispetto delle direttive del Consiglio federale, una dichiarazione d'intenti in merito alla collaborazione e agli obiettivi di politica del personale; il personale è informato sul contenuto della dichiarazione.<sup>341</sup>

<sup>4</sup> Il DFF assume il ruolo di interlocutore delle associazioni riconosciute del personale federale se l'Amministrazione federale o più parti di essa ne sono interessate.

<sup>5</sup> I Dipartimenti sono interlocutori delle associazioni del personale federale se soltanto il loro settore è interessato. Le questioni di principio devono essere coordinate con il DFF.

**Art. 108** Comitato di seguito delle parti sociali  
(art. 33 cpv. 4 LPers)

<sup>1</sup> Come misura atta a creare un clima di fiducia, il capo del DFF istituisce un comitato di seguito delle parti sociali quale organo consultivo. Compiti, organizzazione e composizione del comitato di seguito costituiscono l'oggetto della dichiarazione d'intenti periodica secondo l'articolo 107 capoverso 3.

<sup>2</sup> Il comitato di seguito segue in particolare la prassi dei colloqui con il collaboratore, della valutazione del personale e della remunerazione.

<sup>3</sup> Il seguito si riferisce per principio a dati impersonali relativi a tutte le funzioni e classi di stipendio. Sono considerati dati impersonali le osservazioni di ordine generale rese anonime che concernono l'applicazione delle disposizioni sul colloquio con il collaboratore, la valutazione del personale e la remunerazione.

<sup>340</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 1° mag. 2013, in vigore dal 1° lug. 2013 (RU 2013 1515).

<sup>341</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 1° mag. 2013, in vigore dal 1° lug. 2013 (RU 2013 1515).

4 ...<sup>342</sup>

<sup>5</sup> Il comitato di seguito può istituire un comitato paritetico per trattare singoli casi. Ne possono far parte anche persone che non sono membri del comitato di seguito. Il comitato paritetico formula le sue raccomandazioni all'attenzione del comitato di seguito.

**Art. 109** Commissioni del personale  
(art. 33 cpv. 4 LPers)

<sup>1</sup> Se la maggioranza del personale lo desidera, possono essere istituite commissioni del personale per promuovere la collaborazione tra le direzioni delle unità amministrative e il personale.

<sup>2</sup> I Dipartimenti stabiliscono la procedura di elezione. Possono delegare questa competenza agli Uffici o alle unità organizzative a essi equiparabili.<sup>343</sup>

<sup>3</sup> Le commissioni del personale valutano all'attenzione delle direzioni:

- a. questioni generali inerenti al personale delle loro unità amministrative;
- b. proposte concernenti semplificazioni e miglioramenti del servizio nonché misure in materia di costruzioni;
- c. proposte concernenti questioni relative alla salute e alla formazione.

## Capitolo 9: Prescrizione<sup>344</sup>

**Art. 110**<sup>345</sup>

**Art. 111**<sup>346</sup>

**Art. 112**<sup>347</sup>

**Art. 113** ...<sup>348</sup>  
(art. 58 LPers)

I termini di prescrizione per pretese derivanti dal rapporto di lavoro sono disciplinati dagli articoli 127 e 128 CO<sup>349</sup>.

<sup>342</sup> Abrogato dal n. I dell'O del 1° mag. 2013, con effetto dal 1° lug. 2013 (RU **2013** 1515).

<sup>343</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 1° mag. 2013, in vigore dal 1° lug. 2013 (RU **2013** 1515).

<sup>344</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 1° mag. 2013, in vigore dal 1° lug. 2013 (RU **2013** 1515).

<sup>345</sup> Abrogato dal n. I dell'O del 1° mag. 2013, con effetto dal 1° lug. 2013 (RU **2013** 1515).

<sup>346</sup> Abrogato dall'all. n. I dell'O del 7 set. 2005, con effetto dal 1° gen. 2007 (RU **2005** 4595).

<sup>347</sup> Abrogato dal n. I dell'O del 1° mag. 2013, con effetto dal 1° lug. 2013 (RU **2013** 1515).

<sup>348</sup> Abrogata dal n. I dell'O del 1° mag. 2013, con effetto dal 1° lug. 2013 (RU **2013** 1515).

<sup>349</sup> RS **220**

## Capitolo 10: Disposizioni d'esecuzione

### Art. 114 Dipartimento federale degli affari esteri (DFAE)

(art. 37 LPers)

<sup>1</sup> Il DFAE emana, d'intesa con il DFF, le disposizioni necessarie per l'applicazione degli articoli 81–88.

<sup>2</sup> Il DFAE può, d'intesa con il DFF, emanare disposizioni derogatorie per il personale soggetto all'obbligo di trasferimento e per il personale impiegato all'estero nei seguenti settori:

- a. articoli 15–17: colloquio con il collaboratore e valutazione del personale;
- b. articolo 38: stipendio in caso di occupazione a tempo parziale;
- c. articolo 39: evoluzione dello stipendio;
- d. articolo 43: indennità di residenza;
- e. articolo 44: compensazione del rincaro;
- f. articolo 46: indennità di funzione;
- g.<sup>350</sup> articolo 49: premi di prestazione;
- h. articolo 52: valutazione della funzione;
- h<sup>bis</sup>.<sup>351</sup> articolo 52a: inquadramento di una funzione in una classe inferiore di stipendio;
- i. articolo 53: organi di valutazione;
- j. articolo 63: prestazioni in caso di infortunio professionale;
- k. articolo 64: tempo di lavoro;
- k<sup>bis</sup>.<sup>352</sup> articolo 64a: orario di lavoro basato sulla fiducia;
- l. articolo 65: lavoro aggiuntivo e lavoro straordinario;
- m. articolo 66: giorni di libero;
- n. articolo 67: vacanze;
- o. articolo 68: congedi;

o<sup>bis</sup>.<sup>353</sup> articolo 75a capoverso 2: Custodia di bambini complementare alla famiglia;

o<sup>ter</sup>.<sup>354</sup> articolo 75b: Diritto al rimborso dei costi per la custodia di bambini complementare alla famiglia;

<sup>350</sup> Nuovo testo giusta il n. I I dell'O del 5 nov. 2008 concernente l'ottimizzazione del sistema salariale del personale federale, in vigore dal 1° feb. 2009 (RU 2008 5643).

<sup>351</sup> Originaria lett. r. Introdotta dal n. I dell'O del 22 dic. 2004, in vigore dal 1° gen. 2005 (RU 2005 3).

<sup>352</sup> Originaria lett. s. Introdotta dal n. I dell'O del 5 dic. 2008, in vigore dal 1° gen. 2009 (RU 2008 6411).

<sup>353</sup> Introdotta dal n. I dell'O del 24 nov. 2010, in vigore dal 1° gen. 2011 (RU 2010 5793).

<sup>354</sup> Introdotta dal n. I dell'O del 24 nov. 2010, in vigore dal 1° gen. 2011 (RU 2010 5793).

p.<sup>355</sup> articolo 78 capoverso 2 lettera k: versamento d'indennità al personale della DSC;

q.<sup>356</sup> articolo 78 capoverso 2<sup>bis</sup>: indennità al personale della DSC per cessazione del rapporto di lavoro intervenuta di comune accordo;

r. e s.<sup>357</sup> ...

<sup>3</sup> Nel determinare le retribuzioni e altre misure a favore del personale secondo gli articoli 63 e 81–88 si tiene conto della situazione peculiare del personale distaccato. Il DFAE, d'intesa con il DFF, stabilisce nelle disposizioni d'esecuzione in quale misura considerare altre persone di accompagnamento oltre ai membri della famiglia e disciplina i particolari.

<sup>4</sup> Il DFAE emana, d'intesa con il DFF, prescrizioni concernenti l'indicizzazione dei luoghi d'impiego, classificati per difficoltà delle condizioni di vita, basandosi in merito sull'indice di 100 punti della Città di Berna, e stabilisce i luoghi d'impiego dove regnano condizioni di vita molto difficili.<sup>358</sup>

**Art. 115** Dipartimento federale della difesa, della protezione della popolazione e dello sport (DDPS)  
(art. 37 LPers)

Il DDPS può, d'intesa con il DFF, emanare disposizioni derogatorie applicabili al personale militare:<sup>359</sup>

- a. articolo 4: sviluppo del personale e formazione;
- b. articolo 5: promovimento dei quadri e sviluppo delle capacità gestionali;
- c. articolo 24: luogo di lavoro, mobilità e impiego all'estero;
- d. articolo 37: stipendio iniziale;
- e. articolo 48: indennità speciali;
- e<sup>bis</sup>.<sup>360</sup> articolo 60a: riduzione del tasso di occupazione dopo la nascita o l'adozione; la deroga può concernere soltanto gli impiegati per i quali una riduzione del tasso di occupazione è impossibile per motivi di servizio;
- f. articolo 64: tempo di lavoro;
- g. articolo 65: lavoro aggiuntivo e lavoro straordinario;
- h. articolo 67: vacanze;
- i. articolo 72: spese;

<sup>355</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 1° mag. 2013, in vigore dal 1° lug. 2013 (RU **2013** 1515).

<sup>356</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 1° mag. 2013, in vigore dal 1° lug. 2013 (RU **2013** 1515).

<sup>357</sup> Abrogate dal n. I dell'O del 24 nov. 2010, con effetto dal 1° gen. 2011 (RU **2010** 5793).

<sup>358</sup> Introdotto dall'art. 7 dell'O del 20 feb. 2013 concernente il pensionamento in particolari categorie di personale, in vigore dal 1° lug. 2013 (RU **2013** 771).

<sup>359</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 20 nov. 2013, in vigore dal 1° gen. 2014 (RU **2013** 4397).

<sup>360</sup> Introdotta dal n. I dell'O del 20 nov. 2013, in vigore dal 1° gen. 2014 (RU **2013** 4397).

- j. articolo 102: responsabilità penale.

**Art. 116** Dipartimento federale delle finanze (DFF)  
(art. 37 LPers)

<sup>1</sup> Il DFF, dopo aver sentito gli altri Dipartimenti e la Cancelleria federale, emana le disposizioni necessarie all'applicazione unitaria della presente ordinanza.

<sup>2</sup> Esso può, d'intesa con il Dipartimento federale dell'interno, emanare disposizioni derogatorie:

- a. per il personale degli uffici doganali e del Corpo delle guardie di confine nei settori seguenti:
  1. articolo 5: promovimento dei quadri e sviluppo delle capacità gestionali, 1<sup>bis</sup>,<sup>361</sup> articolo 10<sup>b</sup> capoversi 1, 2 lettera d, 3 e 8: tutela della salute e tempo di lavoro per gli impieghi nel quadro di piani di servizio fissi,
  2. articolo 24: luogo di lavoro e mobilità,
  3. articolo 64: tempo di lavoro,
  4. articolo 65: lavoro aggiuntivo e lavoro straordinario,
  5. articolo 69: porto d'armi,
  6. articolo 72: spese,
  7. articolo 102: responsabilità penale;
- b. per gli ispettori fiscali dell'Amministrazione federale delle contribuzioni nei settori seguenti:
  1. articolo 24: luogo di lavoro e mobilità,
  2. articolo 64: tempo di lavoro,
  3. articolo 65: lavoro aggiuntivo e lavoro straordinario,
  4. articolo 72: spese;
- c.<sup>362</sup> per i periti incaricati delle stime dell'Ufficio federale delle costruzioni e della logistica nel settore delle spese (art. 72);

<sup>361</sup> Introdotta dal n. I dell'O del 12 giu. 2015 (RU **2015** 2243). Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 2 dic. 2016, in vigore dal 1° gen. 2017 (RU **2016** 4507).

<sup>362</sup> Introdotta dal n. I dell'O del 1° mag. 2013, in vigore dal 1° lug. 2013 (RU **2013** 1515).

## Capitolo 11: Disposizioni finali<sup>363</sup>

### Art. 116a<sup>364</sup>

### Art. 116b<sup>365</sup>

### Art. 116c<sup>366</sup> Disposizioni transitorie relative alla modifica del 15 giugno 2007 (art. 41a cpv. 1 LPers)

<sup>1</sup> Gli impiegati, ad eccezione del personale trasferibile del DFAE, il cui rapporto di lavoro è terminato in seguito a un pensionamento anticipato secondo il diritto anteriore prima dell'entrata in vigore della modifica del 15 giugno 2007, hanno diritto alle rendite e alle prestazioni complementari secondo il diritto anteriore<sup>367</sup>.

<sup>2</sup> All'inizio del congedo di prepensionamento ai sensi dell'articolo 34 le persone seguenti percepiscono, in luogo della prestazione secondo l'articolo 88h, un'indennità unica equivalente ai tre quarti dell'ultimo salario annuo:<sup>368</sup>

- a. gli impiegati di cui all'articolo 33 capoverso 1 lettere a e b che al momento della messa in vigore integrale della legge su PUBBLICA hanno compiuto il 51° anno d'età;
- b. gli impiegati di cui all'articolo 33 capoverso 1 lettera c che al momento della messa in vigore integrale della legge su PUBBLICA hanno compiuto il 53° anno d'età.

<sup>3</sup> Gli impiegati di cui all'articolo 33 capoverso 2 che al momento della messa in vigore integrale della legge su PUBBLICA hanno compiuto il 55° anno d'età percepiscono con il loro ultimo salario un'indennità unica equivalente ai tre quarti del loro ultimo salario annuo.

<sup>4</sup> L'indennità unica secondo i capoversi 2 e 3 è accreditata sull'avere di vecchiaia dell'assicurato presso PUBBLICA nel quadro della LPP<sup>369</sup> o versata direttamente all'assicurato su sua richiesta.

<sup>363</sup> Originario avanti art. 117. Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 22 dic. 2004, in vigore dal 1° gen. 2005 (RU **2005** 3).

<sup>364</sup> Introdotto dal n. I dell'O del 22 dic. 2004 (RU **2005** 3). Abrogato dal n. II 3 dell'O del 21 mag. 2008 concernente modifiche del diritto federale in seguito al cambiamento di primato presso PUBBLICA, con effetto dal 1° lug. 2008 (RU **2008** 2181).

<sup>365</sup> Introdotto dal n. I dell'O del 22 dic. 2004 (RU **2005** 3). Abrogato dal n. I dell'O del 12 giu. 2015, con effetto dal 1° ago. 2015 (RU **2015** 2243).

<sup>366</sup> Introdotto dal n. I dell'O del 15 giu. 2007, in vigore dal 1° lug. 2008 (RU **2007** 2871, **2008** 577). Vedi anche le disp. trans. all'art. 8 dell'O del 20 feb. 2013 concernente il pensionamento in particolari categorie di personale (RS **172.220.111.35**).

<sup>367</sup> Art. 33 nella versione del 3 lug. 2001 (RU **2001** 2206), cpv. 1-3<sup>bis</sup> nella versione dell'O del 5 dic. 2003 concernente l'abrogazione e la modifica di ordinanze in relazione con la nuova regolamentazione del personale militare (RU **2003** 5011); art. 16 dell'O del 2 dic. 1991 sulle prestazioni in caso di pensionamento anticipato di dipendenti in speciali rapporti di servizio, nella versione della modifica del 28 giu. 2000 (RU **2000** 2429).

<sup>368</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del 27 nov. 2009, in vigore dal 1° gen. 2010 (RU **2009** 6417).

<sup>369</sup> RS **831.40**

<sup>5</sup> L'articolo 34a capoverso 2 non si applica agli impiegati di cui al capoverso 2.<sup>370</sup>

**Art. 116d**<sup>371</sup>

**Art. 116e**<sup>372</sup> Disposizioni transitorie della modifica del 1° maggio 2013

<sup>1</sup> Per il calcolo del premio di fedeltà secondo l'articolo 73 capoverso 5, gli anni d'impiego riconosciuti, prestati prima dell'entrata in vigore della modifica del 1° maggio 2013, sono conteggiati secondo il diritto anteriore.

<sup>2</sup> In caso di uscita e reintegrazione di un impiegato nelle unità amministrative di cui all'articolo 1 dopo l'entrata in vigore della modifica del 1° maggio 2013, per il calcolo del premio di fedeltà non si tiene più conto degli anni d'impiego prestati in precedenza.

<sup>3</sup> e <sup>4</sup> ...<sup>373</sup>

**Art. 116f**<sup>374</sup> Disposizioni transitorie della modifica del 20 giugno 2014

<sup>1</sup> Gli alti ufficiali superiori con il grado di brigadiere ed esercitanti la loro funzione a titolo principale che hanno compiuto il 55° anno d'età prima del 1° luglio 2013 e che, prima di tale data, hanno chiesto per scritto il pensionamento secondo il diritto vigente a quel momento al servizio competente ai sensi dell'articolo 2, non possono convenire l'orario di lavoro basato sulla fiducia.

<sup>2</sup> La partecipazione del datore di lavoro al finanziamento della rendita transitoria degli impiegati che hanno compiuto il 59° anno d'età al momento dell'entrata in vigore della modifica del 20 giugno 2014 e che saranno pensionati anticipatamente al più tardi entro il 31 luglio 2017, è retta dal diritto previgente.

<sup>3</sup> Per il calcolo della rendita transitoria secondo l'articolo 88f, gli anni d'impiego riconosciuti prima dell'entrata in vigore della presente modifica e il relativo tasso di occupazione medio sono conteggiati secondo il diritto anteriore.

**Art. 116g**<sup>375</sup> Disposizione transitoria della modifica del 22 novembre 2017

<sup>1</sup> Gli impiegati che al momento dell'entrata in vigore della modifica del 22 novembre 2017 ricevono un'indennità in funzione del mercato del lavoro ai sensi dell'articolo 50 possono continuare a riceverla al massimo fino al 31 dicembre 2022.

<sup>2</sup> Le unità amministrative la cui quota di posti assegnati a una classe superiore ai sensi dell'articolo 52 capoverso 6 supera il 2 per cento al momento dell'entrata in vigore

<sup>370</sup> Nuovo testo giusta il n. II 3 dell'O del 21 mag. 2008 concernente modifiche del diritto federale in seguito al cambiamento di primato presso PUBBLICA, in vigore dal 1° lug. 2008 (RU 2008 2181).

<sup>371</sup> Introdotto dal n. I dell'O del 5 dic. 2008 (RU 2008 6411). Abrogato n. I dell'O del 22 nov. 2017, con effetto dal 1° gen. 2018 (RU 2017 6737).

<sup>372</sup> Introdotto dal n. I dell'O del 1° mag. 2013, in vigore dal 1° lug. 2013 (RU 2013 1515).

<sup>373</sup> Abrogati n. I dell'O del 22 nov. 2017, con effetto dal 1° gen. 2018 (RU 2017 6737).

<sup>374</sup> Introdotto dal n. I dell'O del 20 giu. 2014, in vigore dal 1° ago. 2014 (RU 2014 2171).

<sup>375</sup> Introdotto dal n. I dell'O del 22 nov. 2017, in vigore dal 1° gen. 2018 (RU 2017 6737).

della modifica del 22 novembre 2017 non devono assegnare i posti interessati in una classe inferiore. Tuttavia, possono assegnare posti a una classe superiore soltanto se in tal modo non viene superata la quota massima del 2 per cento.

**Art. 116h**<sup>376</sup> Disposizione transitoria della modifica del 15 novembre 2017

La partecipazione del datore di lavoro al finanziamento della rendita transitoria degli impiegati che hanno compiuto il 60° anno d'età al momento dell'entrata in vigore della modifica del 15 novembre 2017 e che beneficeranno a titolo volontario del pensionamento anticipato parziale o integrale è retta dal diritto previgente.

**Art. 116i**<sup>377</sup>

**Art. 116j**<sup>378</sup> Disposizione transitoria della modifica del 18 novembre 2020

Gli impiegati delle classi di stipendio 31 e oltre, il cui posto al momento dell'entrata in vigore della modifica del 18 novembre 2020 è già assegnato a una classe superiore a quella prevista dalla valutazione ordinaria secondo l'articolo 52 capoverso 6, restano nella classe superiore fino a quando il loro posto non è assegnato dall'autorità competente secondo l'articolo 2 a una classe inferiore.

**Art. 116k**<sup>379</sup> Disposizione transitoria della modifica del 12 maggio 2021

Lo stipendio di impiegati che all'entrata in vigore della modifica del 12 maggio 2021 hanno compiuto il 55° anno d'età, la cui funzione viene inquadrata in una classe inferiore di stipendio o ai quali è assegnata una funzione inquadrata in una classe inferiore di stipendio per motivi ad essi non riconducibili, non viene adeguato alla nuova classe di stipendio.

**Art. 117** Entrata in vigore

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

<sup>376</sup> Introdotta dal n. I dell'O del 15 nov. 2017, in vigore dal 1° lug. 2018 (RU **2017** 6209).

<sup>377</sup> Introdotta dal n. I dell'O del 13 nov. 2019 (RU **2019** 3803). Abrogata dal n. I dell'O del 19 ott. 2022, con effetto dal 1° gen. 2023 (RU **2022** 616).

<sup>378</sup> Introdotta dal n. I dell'O del 18 nov. 2020, in vigore dal 1° gen. 2021 (RU **2020** 5395).

<sup>379</sup> Introdotta dal n. I dell'O del 12 mag. 2021, in vigore dal 1° gen. 2022 (RU **2021** 285).



*Allegato I*<sup>380</sup>  
(art. 88f cpv. 5)

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

Età di pensionamento	Piano standard (classi di stipendio)			Piano per quadri (classi di stipendio)
	1-11	12-17	18-23	24-38
62	65 %	60 %	45 %	40 %
63	70 %	65 %	50 %	45 %
64	75 %	70 %	55 %	50 %

<sup>380</sup> Introdotta dal n. II dell'O del 15 giu. 2007 (RU **2007** 2871, **2008** 577). Nuovo testo giusta il n. II dell'O del 15 nov. 2017, in vigore dal 1° lug. 2018 (RU **2017** 6209).

*Allegato 2<sup>381</sup>*  
(art. 88a cpv. 1)

## Componenti dello stipendio assicurabile

- a. stipendio mensile secondo l'articolo 36 e stipendio mensile degli impiegati della Confederazione secondo l'articolo 12 capoverso 2 OPers-PRA<sup>382</sup>, ma al massimo lo stipendio mensile del dipartimento da cui proviene l'impiegato. L'evoluzione dello stipendio secondo l'articolo 39 capoversi 1–5 e gli adeguamenti straordinari dello stipendio secondo l'articolo 40 fino all'importo massimo della classe di stipendio;
- b. lo stipendio orario, giornaliero oppure medio secondo l'articolo 38 capoverso 2;
- c. le indennità di residenza secondo gli articoli 43 e 114 capoverso 2 lettera d;
- d. la compensazione del rincaro secondo gli articoli 44 capoverso 2 lettere a e b, e–g e 114 capoverso 2 lettera e;
- e. le indennità di funzione secondo gli articoli 46 e 114 capoverso 2 lettera f nonché l'articolo 17 OPers-PRA;
- f. ...
- g. le indennità speciali secondo gli articoli 48 e 115 lettera e;
- h. i premi di prestazione secondo l'articolo 49;
- i. le indennità in funzione del mercato del lavoro secondo l'articolo 50;
- j. le indennità d'impiego secondo l'articolo 18 OPers-PRA;
- k. le indennità di rischio secondo l'articolo 19 OPers-PRA;
- l. il salario annuo determinante secondo l'articolo 21 capoverso 2 OPers-PRA.

<sup>381</sup> Introdotta dal n. II 3 dell'O del 21 mag. 2008 concernente modifiche del diritto federale in seguito al cambiamento di primato presso PUBBLICA (RU **2008** 2181). Aggiornata dal n. I I dell'O del 5 nov. 2008 concernente l'ottimizzazione del sistema salariale del personale federale (RU **2008** 5643), dai n. I delle O del 1° mag. 2013 (RU **2013** 1515) e del 12 giu. 2015, in vigore dal 1° ago. 2015 (RU **2015** 2243).

<sup>382</sup> RS **172.220.111.9**

*Allegato 3<sup>383</sup>*  
(art. 79 cpv. 1<sup>bis</sup>)

## Calcolo dell'indennità in caso di risoluzione del rapporto di lavoro

1. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro l'indennità è calcolata secondo la seguente tabella:

Durata d'impiego in anni	Indennità in stipendi mensili
0–9	Nessuna indennità
10–15	1 stipendio mensile
16–20	2 stipendi mensili
21–24	3 stipendi mensili
superiore ai 25	4 stipendi mensili

  

Età	Indennità in stipendi mensili
inferiore ai 40 anni	Nessuna indennità
40–45 anni	1 stipendio mensile
46–50 anni	2 stipendi mensili
51–55 anni	3 stipendi mensili
oltre i 55 anni	4 stipendi mensili

2. Le indennità corrispondenti alla durata d'impiego e all'età sono sommate.
3. In presenza di motivi validi, segnatamente situazioni sociali difficili, l'indennità di partenza calcolata secondo il capoverso 1 può essere aumentata al massimo a 12 stipendi mensili.
4. Le interruzioni della durata d'impiego non sono prese in considerazione, sempre che non superino la durata di tre anni.
5. Ai fini del calcolo degli anni d'età e d'impiego, gli anni interrotti sono arrotondati per eccesso.

<sup>383</sup> Introdotto dal n. II dell'O del 12 ott. 2016 (RU **2016** 3637). Nuovo testo giusta il n. II dell'O del 13 nov. 2019, in vigore dal 1° gen. 2020 (RU **2019** 3803).

