

Ordinanza quadro relativa alla legge sul personale federale (Ordinanza quadro LPers)

del 20 dicembre 2000

Il Consiglio federale svizzero,

visto l'articolo 37 della legge del 24 marzo 2000¹ sul personale federale (LPers),
ordina:

Art. 1 Oggetto e campo d'applicazione (art. 37, 38 e 42 cpv. 2 LPers)

¹ La presente ordinanza stabilisce il quadro nel quale i datori di lavoro e i servizi specializzati emanano disposizioni d'esecuzione (art. 37 LPers) o concludono contratti collettivi di lavoro (art. 38 LPers).

² Il campo di applicazione dell'ordinanza quadro LPers per quanto concerne il personale e l'estensione temporale si conforma alle disposizioni del Consiglio federale riguardanti l'entrata in vigore della LPers.

Art. 2 Datori di lavoro (art. 3 LPers)

¹ Anche il Consiglio dei PF è datore di lavoro ai sensi dell'articolo 3 capoverso 1 LPers.

² Il Consiglio dei PF emana per il personale del settore dei PF le disposizioni di esecuzione che stabiliscono gli standard minimi necessari in materia sociale e di diritto del lavoro. Può delegare il disciplinamento delle questioni di dettaglio alle direzioni dei PF e alle stazioni di ricerche.

³ Le disposizioni di esecuzione del Consiglio dei PF secondo il capoverso 2 necessitano per essere valide dell'approvazione del Consiglio federale.

Art. 3 Controllo della gestione (art. 4 e 5 LPers)

¹ I datori di lavoro concretizzano gli obiettivi stabiliti nell'articolo 4 LPers mediante disposizioni d'esecuzione (art. 37 LPers) o contratti collettivi di lavoro (art. 38 LPers).

² A partire da questi obiettivi, i datori di lavoro definiscono le misure e gli strumenti concreti in modo da garantire una politica del personale sostenibile, trasparente e vincolante e promuovere la loro competitività e quella dei loro collaboratori sul mercato del lavoro.

RS 172.220.11

¹ RS 172.220.1; RU 2001 894

Art. 4 Rendiconto

(art. 4 e 5 LPers)

¹ I datori di lavoro rendono pubblici i loro obiettivi, misure e strumenti di politica del personale importanti dal punto di vista politico, finanziario o economico e rendono conto della loro attuazione (reporting) affinché Consiglio federale e Assemblea federale possano verificare:

- a. se gli obiettivi fissati nella LPers possono essere conseguiti;
- b. in che misura gli obiettivi fissati nella LPers sono stati conseguiti;
- c. se i mezzi impiegati sono appropriati.

² I datori di lavoro rendono conto in particolare:

- a. degli aspetti quantitativi e qualitativi della gestione del personale;
- b. dei cambiamenti pianificati e dei cambiamenti effettivamente subentrati nel campo del personale.

³ Il Dipartimento federale delle finanze (DFF) può domandare altri dati significativi di politica del personale.

⁴ Fanno rapporto:

- a. la Posta Svizzera (la Posta) e le Ferrovie federali svizzere (FFS) al Dipartimento federale dell'ambiente, dei trasporti, dell'energia e delle comunicazioni (DATEC);
- b. il Consiglio dei PF al Dipartimento federale dell'interno (DFI);
- c. le unità centralizzate e decentralizzate dell'Amministrazione federale al dipartimento al quale sono aggregate o alla Cancelleria federale;
- d. le organizzazioni e i terzi incaricati di compiti amministrativi al dipartimento dal quale dipendono tecnicamente o alla Cancelleria federale.

⁵ I dipartimenti e la Cancelleria federale forniscono all'Ufficio federale del personale le indicazioni necessarie per il rendiconto. L'Ufficio valuta le indicazioni in funzione della loro portata strategica e le correla agli sviluppi in materia economica e sociale, affinché il Consiglio federale possa attuare una politica lungimirante in materia di personale.

⁶ Il Consiglio federale fornisce un rapporto all'Assemblea federale nell'ambito dell'accordo previsto dall'articolo 5 capoverso 1 LPers. Integra pure nel suo rapporto le indicazioni convenute con le commissioni parlamentari di vigilanza concernenti il personale del Tribunale federale e dei Servizi del Parlamento.

Art. 5 Personale sottoposto al diritto delle obbligazioni

(art. 6 cpv. 5 e 6 LPers)

¹ I datori di lavoro possono sottoporre il loro personale ausiliario, i loro stagisti nonché i loro lavoratori a domicilio al Codice delle obbligazioni (CO)².

² Inoltre, possono sottoporre al CO il personale reclutato e impiegato all'estero, per quanto la legislazione vigente nel luogo di impiego lo permetta. Il contratto di lavoro designa il diritto applicabile.

³ La Posta e le FFS convengono con le associazioni del personale gli standard minimi in materia sociale e di diritto del lavoro per il personale sottoposto al CO. Ne sono esclusi i quadri superiori. Il Consiglio dei PF disciplina gli standard minimi nelle sue disposizioni di esecuzione conformemente all'articolo 2 capoversi 2 e 3. Il rendiconto è disciplinato nell'articolo 4.

⁴ Il rendiconto concernente i quadri superiori impiegati dalla Confederazione e dalle sue imprese secondo il CO è trasmesso per il tramite del DFF/DATEC al Consiglio federale all'attenzione della Delegazione delle finanze delle Camere federali.

Art. 6 Rapporti di lavoro di durata determinata

(art. 9 cpv. 2 LPers)

¹ L'articolo 9 capoverso 2 LPers sui rapporti di lavoro di durata determinata non si applica:

- a. agli assistenti e agli assistenti in capo dei PF né ad altri impiegati dei PF che esercitano una funzione simile;
- b. agli impiegati che lavorano in progetti d'insegnamento e di ricerca né a persone che collaborano a progetti finanziati da terzi.

² I datori di lavoro tengono un elenco dei rapporti di lavoro secondo il capoverso 1. Essi rendono conto di detti rapporti di lavoro secondo l'articolo 4.

Art. 7 Stipendio

(art. 15 cpv. 2 LPers)

¹ Lo stipendio lordo di un impiegato a tempo pieno di 18 anni di età che non ha terminato la formazione professionale ammonta almeno a 38 000 franchi all'anno.

² I datori di lavoro possono ridurre questo ammontare come segue:

- a. del 20 per cento al massimo per gli impiegati di meno di 18 anni;
- b. del 50 per cento al massimo per gli impiegati che seguono la loro formazione presso la Confederazione.

Art. 8 Tempo di lavoro e vacanze

(art. 17 LPers)

¹ Il tempo di lavoro massimo è retto dalla legge dell'8 ottobre 1971³ sulla durata del lavoro e dagli articoli 9 e seguenti della legge del 13 marzo 1964⁴ sul lavoro nonché dagli articoli 22 e seguenti della relativa ordinanza 1 del 10 maggio 2000⁵.

³ RS 822.21

⁴ RS 822.11

⁵ RS 822.111

² La durata minima delle vacanze è disciplinata dagli articoli 329 e seguenti del CO⁶.

Art. 9 Congedo di maternità

(art. 17 cpv. 2 LPers)

Alla nascita del figlio, l'impiegata beneficia di un congedo pagato di:

- a. almeno due mesi se il giorno del parto non ha ancora terminato il suo primo anno di servizio;
- b. almeno quattro mesi se ha al suo attivo più di un anno di servizio.

Art. 10 Assegni di custodia

(art. 31 cpv. 1 LPers)

¹ Il datore di lavoro versa all'impiegato un assegno di custodia:

- a. per ogni figlio del sangue o adottivo di cui ha la custodia;
- b. per ogni figlio del coniuge o affiliato che dipende finanziariamente da lui;
- c. per ogni figlio a cui l'impiegato provvede in gran parte, se la persona che ha la custodia del figlio non ha diritto a un assegno di custodia.

² Il datore di lavoro versa l'assegno almeno fino al compimento del 16° anno d'età del figlio e fino al compimento del 25° anno d'età per i figli in formazione.

³ Per un impiegato che lavora a tempo pieno, l'assegno ammonta almeno a:

- a. 3800 franchi per il primo figlio che ha diritto all'assegno;
- b. 2400 franchi per ogni altro figlio che ha diritto all'assegno.

Art. 11 Entrata in vigore

(art. 42 LPers)

La presente ordinanza entra in vigore il 1° gennaio 2001.

20 dicembre 2000 In nome del Consiglio federale svizzero:

Il presidente della Confederazione, Adolf Ogi

La cancelliera della Confederazione, Annemarie Huber-Hotz

2520