

# Ordinanza sulla gestione dei posti di lavoro e del personale nell'ambito di programmi di sgravio e di riorganizzazioni

del 10 giugno 2004

---

*Il Consiglio federale svizzero,*

visti gli articoli 19 capoversi 5–8, 31 capoversi 3–5 e 37 della legge del 24 marzo 2000<sup>1</sup> sul personale federale (LPers),

*ordina:*

## **Art. 1**           Scopo e campo di applicazione

<sup>1</sup> Con la presente ordinanza si intende provvedere affinché la riduzione dei posti di lavoro nell'ambito di programmi di sgravio e di riorganizzazioni possa per quanto possibile avvenire senza licenziamenti e in modo economico e socialmente sostenibile. A tal fine occorre incentivare il mercato interno del lavoro, incoraggiare la formazione e coordinare a livello interdipartimentale la gestione del personale.

<sup>2</sup> L'ordinanza si applica al personale delle unità amministrative di cui all'articolo 1 capoverso 1 dell'ordinanza del 3 luglio 2001<sup>2</sup> sul personale federale (OPers), ad eccezione del personale del Controllo federale delle finanze. Essa non si applica al personale secondo l'articolo 1 capoverso 2 OPers.

<sup>3</sup> Il Dipartimento federale della difesa, della protezione della popolazione e dello sport (DDPS) è considerato un'unità amministrativa secondo l'articolo 1 capoverso 1 OPers.

<sup>4</sup> L'OPers e il piano sociale per l'Amministrazione federale del febbraio 2002 sono applicabili per quanto la presente ordinanza non disponga diversamente.

## **Art. 2**           Pianificazione dei posti di lavoro e del personale

<sup>1</sup> Le unità amministrative elaborano per gli anni 2005–2008 una pianificazione dei posti di lavoro e del personale che mostra gli effetti dei programmi di sgravio e delle riorganizzazioni e che prevede un impiego del personale tale poter continuare a occupare il maggior numero possibile di impiegati nelle unità amministrative. Il DFF disciplina il calendario di siffatte misure.

<sup>2</sup> La pianificazione dei posti di lavoro e del personale contiene le seguenti indicazioni:

- a. quando verosimilmente e quali persone non potranno più essere impiegate nell'unità amministrativa;

RS 172.220.111.5

<sup>1</sup> RS 172.220.1

<sup>2</sup> RS 172.220.111.3

- b. quando verosimilmente e quali posti di lavoro dovranno essere occupati da persone che non fanno parte dell'unità amministrativa.

<sup>3</sup> I dati secondo il capoverso 2 servono alla gestione del reclutamento del personale (art. 3) e alla stesura di rapporti (art. 8). In caso di importanti cambiamenti dei dati, le unità amministrative sono tenute ad adeguare corrispondentemente la loro pianificazione e a trasmetterla all'Ufficio federale del personale (UFPER) per il tramite dei dipartimenti.

### **Art. 3** Gestione del reclutamento del personale

Previa consultazione dell'UFPER, i dipartimenti decidono in quali gruppi di funzioni o categorie professionali i posti di lavoro vacanti:

- a. possono essere messi a concorso sul mercato esterno del lavoro e occupati da persone che non fanno parte dell'Amministrazione federale quando la ricerca di personale durata tre mesi in seno all'Amministrazione federale è risultata infruttuosa;
- b. non possono essere messi a concorso sul mercato esterno del lavoro né occupati da persone che non fanno parte dell'Amministrazione federale.

### **Art. 4** Impiegati interessati

<sup>1</sup> Gli impiegati che presumibilmente non potranno più essere impiegati in seno all'unità amministrativa devono essere informati in merito per scritto al più tardi sei mesi prima di un eventuale licenziamento.

<sup>2</sup> L'unità amministrativa conclude un accordo con l'impiegato interessato. Con questo accordo, l'impiegato in questione si impegna a partecipare attivamente alla ricerca di un nuovo posto di lavoro e ad accettare un impiego ritenuto ragionevolmente esigibile. Il datore di lavoro si impegna a fare il possibile per trovargli un altro lavoro ritenuto ragionevolmente esigibile all'interno o, eventualmente, anche all'esterno dell'Amministrazione federale e a evitare quanto possibile il licenziamento.

<sup>3</sup> Gli impiegati che non sono disposti a concludere un accordo conformemente al capoverso 2 possono essere licenziati in virtù dell'articolo 12 capoverso 6 LPers.

<sup>4</sup> Dopo aver concluso l'accordo secondo il capoverso 2, i dati dell'impiegato interessato sono registrati in una banca dati interna all'Amministrazione federale. Il datore di lavoro, coadiuvato dal Centro di collocamento (art. 6), e l'impiegato ricercano attivamente un posto all'interno o all'esterno dell'Amministrazione federale.

<sup>5</sup> Gli impiegati interessati, per i quali ha potuto essere trovato un impiego all'interno dell'Amministrazione federale, continuano per un periodo di tre mesi ad essere impiegati dall'unità amministrativa attuale, nonché a figurare sulla lista dei salari della medesima.

<sup>6</sup> Gli impiegati interessati che non sono disposti ad accettare un altro lavoro ritenuto ragionevolmente esigibile sono licenziati in virtù dell'articolo 12 capoverso 6 lettera d LPers.

<sup>7</sup> Se nessun lavoro ritenuto ragionevolmente esigibile ha potuto essere trovato entro i sei mesi successivi alla firma dell'accordo, il contratto di lavoro è sciolto in virtù dell'articolo 12 capoverso 6 lettera e LPers.

**Art. 5** Altro lavoro ritenuto ragionevolmente esigibile

<sup>1</sup> Un altro lavoro all'interno dell'Amministrazione federale è ritenuto ragionevolmente esigibile se:

- a. la relativa classe di stipendio è inferiore alla precedente di classi al massimo;
- b. la durata del tragitto giornaliero porta a porta per recarsi sul nuovo posto di lavoro per mezzo dei trasporti pubblici non eccede al giorno due ore nell'andata e due ore nel ritorno;
- c. dopo un periodo di introduzione sufficiente, può essere effettuato in modo da soddisfare alle esigenze della valutazione A. Sono prese in considerazione la formazione, la lingua e l'età dell'impiegato.

<sup>2</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. 6** Centro di collocamento

<sup>1</sup> L'UFPER, i servizi del personale dei dipartimenti, dei gruppi e degli uffici istituiscono un Centro di collocamento.

<sup>2</sup> Il Centro di collocamento:

- a. organizza lo scambio di informazioni concernente i posti vacanti e gli impiegati interessati;
- b. consiglia, svolge un ruolo di intermediario e coordina le attività nell'ambito della ricerca dell'impiego;
- c. provvede affinché gli impiegati interessati possano beneficiare di misure mirate di sviluppo e di riqualificazione;
- d. coordina e dirige le misure adottate dal datore di lavoro.

<sup>3</sup> È istituito in funzione dei bisogni. L'UFPER stabilisce l'organizzazione del centro di collocamento d'intesa con la Conferenza delle risorse umane (CRU).

**Art. 7** Pensionamenti anticipati secondo il piano sociale

<sup>1</sup> I pensionamenti anticipati secondo il piano sociale sono concessi d'intesa con l'UFPER.

<sup>2</sup> L'UFPER domanda i mezzi finanziari necessari per siffatti pensionamenti mediante il secondo supplemento al budget.

<sup>3</sup> I capoversi 1 e 2 non si applicano al DDPS.

**Art. 8** Monitoraggio e rapporti

<sup>1</sup> L'UFPER allestisce un sistema di monitoraggio che consente da un lato di controllare la situazione, lo sviluppo, i costi e l'efficacia della gestione dei posti e del personale e, d'altro lato, di gestire gli effettivi. Almeno una volta all'anno riferisce in merito per la via di servizio al Consiglio federale e alle commissioni di vigilanza delle Camere federali.

<sup>2</sup> Le unità amministrative sono tenute a rendere accessibili all'UFPER tutti i dati necessari per il monitoraggio e la stesura dei rapporti.

**Art. 9** Finanziamento

<sup>1</sup> Per quanto non vi siano altri mezzi a disposizione, le misure secondo la presente ordinanza sono finanziate con un massimo di 1,8 milioni all'anno per il tramite della riserva del Consiglio federale (Credito della nuova politica del personale NPP).

<sup>2</sup> Le unità amministrative riservano i mezzi necessari per le riqualificazioni e per i perfezionamenti mirati mediante il credito di formazione. L'UFPER e la CRU provvedono a equilibrare l'uso delle risorse in funzione dei bisogni.

**Art. 10** Disposizioni di esecuzione

Dopo aver consultato gli altri dipartimenti e la Cancelleria federale, il DFF può emanare le disposizioni di esecuzione necessarie.

**Art. 11** Entrata in vigore

La presente ordinanza entra in vigore il 1° luglio 2004 con effetto fino al 31 dicembre 2008.

10 giugno 2004 In nome del Consiglio federale svizzero:

Il presidente della Confederazione, Joseph Deiss

La cancelliera della Confederazione, Annemarie Huber-Hotz