

# Ordinanza sul personale federale (OPers)

## Modifica del 1° maggio 2013

---

*Il Consiglio federale svizzero  
ordina:*

I

L'ordinanza del 3 luglio 2001<sup>1</sup> sul personale federale è modificata come segue:

*Art. 2 cpv. 3 e 5*

<sup>3</sup> I Dipartimenti prendono tutte le altre decisioni del datore di lavoro per il personale secondo il capoverso 1, per quanto la presente ordinanza o altri atti legislativi 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.

*Art. 2a* Titolo di «direttore» o «direttrice»

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

*Art. 3 cpv. 2*

<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.

*Art. 4, rubrica, nonché cpv. 1, 1<sup>bis</sup> e 4–6*

Sviluppo del personale, formazione e formazione continua

<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>1bis</sup> Il Dipartimento federale delle finanze (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>1</sup> RS 172.220.111.3

<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>5</sup> Il datore di lavoro può chiedere all'impiegato di rimborsare i costi di formazione e di formazione continua se questi le interrompe o scioglie il rapporto di lavoro nei due anni successivi alla conclusione della formazione o della formazione continua e non inizia senza interruzioni un nuovo rapporto di lavoro presso un'unità amministrativa secondo l'articolo 1.

<sup>6</sup> Per il rimborso di questi costi di formazione e di formazione continua il datore di lavoro può accordare un termine di quattro anni al massimo, se la sua partecipazione ai costi ammonta almeno a 50 000 franchi.

*Art. 5, rubrica, nonché cpv. 1 e 3*

Sviluppo dei quadri

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

<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.

*Art. 10* 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* 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. 11* Servizio medico

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

<sup>1</sup> Il DFF definisce un servizio medico responsabile degli accertamenti medici e delle misure di medicina del lavoro.

<sup>2</sup> Il servizio medico svolge i compiti seguenti:

- a. su incarico delle unità amministrative verifica l'attitudine dei candidati al momento dell'assunzione e nel corso del rapporto di lavoro;
- b. al momento dell'assunzione valuta i rischi d'invalidità e di morbilità dei candidati a funzioni rilevanti per la sicurezza;
- c. su incarico delle unità amministrative svolge visite mediche in caso di malattia, infortunio, reintegrazione e un'eventuale invalidità professionale;
- d. all'occorrenza, collabora con le autorità competenti al case management aziendale;
- e. può fornire a unità amministrative, su loro incarico, consulenza e assistenza in materia di sicurezza sul lavoro, tutela della salute e promozione della salute.

*Art. 11a* 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'autorità competente può obbligare l'impiegato a partecipare ai provvedimenti d'integrazione.

*Art. 14 cpv. 3*

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

*Art. 15 cpv. 3<sup>bis</sup>*

<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.

*Art. 18 cpv. 3 lett. a, b<sup>bis</sup>, c, d, h, k, m e p*

<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. elabora la politica del personale e di previdenza della Confederazione e si occupa delle questioni di gestione;
- b<sup>bis</sup> attua le decisioni del Consiglio federale nella misura il cui la loro esecuzione non è attribuita esplicitamente ai Dipartimenti;
- c. 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. 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;
- h. *Concerne soltanto i testi tedesco e francese.*
- k. consiglia e sostiene i Dipartimenti nell'attuazione della politica del personale e di previdenza;
- m. assicura la comunicazione interna a livello della Confederazione e l'informazione centralizzata del personale federale;
- p. mette a disposizione sistemi e strumenti per attuare misure in ambito di sicurezza sul lavoro, tutela della salute e promozione della salute.

*Art. 19 lett. a*

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. concretizzano, coordinano e gestiscono lo sviluppo del personale e dell'organizzazione, compreso lo sviluppo dei quadri;

*Art. 20* 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. 22 cpv. 2 lett. d*

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

- d. che saranno occupati nel quadro di reintegrazioni professionali da collaboratori ammalati o infortunati e nel quadro dell'integrazione di disabili.

*Art. 23 cpv. 1 lett. b e 2*

<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:

- b. 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;

## <sup>2</sup> *Abrogato*

*Art. 25 cpv. 2 lett. f, 3, frase introduttiva e lett. b, nonché 3<sup>bis</sup>*

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

- f. la classe di stipendio e lo stipendio;

<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:

- b. integrare l'impiegato in un'altra unità organizzativa a seguito di una ristrutturazione o una riorganizzazione.

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

- 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.

## *Art. 26*                      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 vicecancellieri 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*                      Periodo di prova  
(art. 8 cpv. 2 LPers)

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

<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. aspiranti del Corpo delle guardie di confine e della Dogana civile 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.

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

*Art. 28*                      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, rimando contenuto nella rubrica, nonché cpv. 1 e 4*  
(art. 10 LPers)

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

*Art. 30 cpv. 2*

<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.

*Art. 30a* 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 cpv. 1 lett. a e 2*

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

- a. 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;

<sup>2</sup> Per ragioni importanti, l'autorità competente ai sensi dell'articolo 2 può determinare, nei casi di cui all'articolo 10 capoverso 3 lettera c LPers, che la disdetta è considerata non dovuta a una colpa dell'impiegato.

*Art. 31a* 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 d'impedimento al lavoro per malattia o infortunio, una volta decorso il periodo di prova il datore di lavoro può disdire il rapporto di lavoro al più presto al termine di un periodo di due anni dall'inizio dell'impedimento al lavoro.

<sup>2</sup> Se un motivo di disdetta secondo l'articolo 10 capoversi 3 e 4 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 invocando siffatto motivo, 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>3</sup> In caso di impedimento al lavoro a seguito di una nuova malattia o di un nuovo infortunio, il periodo di cui dal capoverso 1 ricomincia a decorrere.

<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'invalidità ha riconosciuto una permanente incapacità parziale al lavoro, a condizione che gli sia offerto un lavoro ragionevolmente esigibile. La disdetta può avvenire al più presto con effetto dall'inizio del versamento della rendita d'invalidità.

#### *Art. 32*

#### *Abrogato*

#### *Art. 35, rimando contenuto nella rubrica*

(art. 10 cpv. 2 LPers)

#### *Art. 36*            **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

---

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

---

*Art. 38a*            Stipendio in caso di capacità di rendimento ridotta

(art. 15 LPers)

<sup>1</sup> Qualora la capacità di rendimento dell'impiegato sia ridotta a causa di problemi di salute, le parti possono convenire in una modifica del contratto di lavoro che:

- a. si applica un tasso di occupazione più elevato di quello richiesto nel contratto di lavoro 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 modifica del contratto di lavoro. Quest'ultima deve essere annullata non appena l'impiegato raggiunge nuovamente la capacità di rendimento richiesta per l'adempimento dei compiti.

*Art. 39 cpv. 4*

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

*Art. 44a*      Aumento reale dello stipendio  
(art. 15 L.Pers)

<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 ai quali, in caso di valutazione inferiore della funzione, è garantito in termini nominali lo stipendio attuale (art. 52a).

<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 sono modificati in funzione dell'aumento reale dello stipendio.

<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 cpv. 1 lett. c*

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

- c. l'impiego in modo irregolare nel quadro di piani di servizio fissi senza orario flessibile di lavoro;

*Art. 51a cpv. 2 lett. b e 5*

<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:

- b. gli assegni familiari, gli assegni per i figli e gli assegni di custodia percepiti dall'impiegato presso altri datori di lavoro.

<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>2</sup> sugli assegni familiari.

*Art. 52a cpv. 1, 1<sup>bis</sup> e 2*

<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 inqua-

<sup>2</sup> RS 836.21

drata 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>1bis</sup> Per gli impiegati di cui all'articolo 26 capoverso 5 il periodo per l'adeguamento dello stipendio alla nuova classe è di quattro anni al massimo.

<sup>2</sup> Se per motivi non riconducibili all'impiegato la funzione di un impiegato che ha compiuto 55 anni viene inquadrata in una classe inferiore di stipendio o se a tale impiegato viene assegnata una funzione inquadrata in una classe inferiore di stipendio, la classe di stipendio è adeguata nel contratto di lavoro. Lo stipendio rimane invariato, ma non è versata l'indennità di rincaro e non è accordato alcun aumento secondo l'articolo 39 fintantoché esso supera l'ammontare giustificato in base alla valutazione della funzione. Questa disposizione non si applica agli impiegati di cui all'articolo 26 capoverso 5.

#### *Art. 52b*          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.

#### *Art. 56 cpv. 5–9*

<sup>5</sup> Se un impiegato riprende a lavorare temporaneamente dopo l'inizio dell'impedimento al lavoro, i periodi di cui ai capoversi 1–3 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>6</sup> In caso di impedimento al lavoro a seguito di una nuova malattia o di un nuovo infortunio, il periodo di cui ai capoversi 1–3 ricomincia a decorrere.

<sup>7</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 di cui ai capoversi 1 e 2 prosegue finché lo prevede il contratto disdetto. In tal caso sono computati lo stipendio in virtù del nuovo rapporto di lavoro nonché le prestazioni finanziarie dell'assicurazione per l'invalidità e di PUBBLICA.

<sup>8</sup> Allo scadere dei periodi di cui ai capoversi 1–3 non esiste più alcun diritto allo stipendio, indipendentemente dall'esistenza del rapporto di lavoro.

<sup>9</sup> In caso di rapporti di lavoro di durata determinata, la continuazione del pagamento dello stipendio secondo i capoversi 1 e 2 termina al più tardi con la conclusione del rapporto di lavoro.

*Art. 57 cpv. 4*

<sup>4</sup> L'autorità competente può ridurre il diritto allo stipendio di cui all'articolo 56 capoversi 1-3 o in casi gravi sopprimerlo se l'impiegato, senza valido motivo, si rifiuta di collaborare ai provvedimenti d'integrazione di cui all'articolo 11a.

*Art. 59 cpv. 2*

*Concerne soltanto il testo francese.*

*Art. 60 cpv. 1*

*Concerne soltanto i testi tedesco e francese.*

*Art. 60a*            Riduzione del tasso di occupazione dopo la nascita o l'adozione

<sup>1</sup> Dalla nascita del proprio figlio o dall'adozione di un figlio, i genitori hanno diritto 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>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.

*Art. 61, rimando contenuto nella rubrica*

(art. 17a cpv. 4 LPers)

*Art. 64 cpv. 1, 2, 2bis, 4, 4bis e 7*

<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> *Abrogato*

<sup>2bis</sup> *Abrogato*

<sup>4</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>4bis</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 di cui all'articolo 64a. Per motivi aziendali i Dipartimenti possono offrire in aggiunta il modello di orario di lavoro flessibile.

<sup>7</sup> Agli impiegati delle aziende industriali il datore di lavoro può versare, in luogo dei supplementi di cui ai capoversi 5 e 6, i supplementi di cui all'articolo 17b della legge del 13 marzo 1964<sup>3</sup> sul lavoro.

*Art. 64a cpv. 5*

<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, gli impiegati possono prendere dieci giorni di compensazione oppure, a titolo eccezionale, chiedere l'accreditamento di 100 ore su un conto di congedo sabbatico.

*Art. 65 cpv. 7*

<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.

*Art. 66*                      Giorni festivi  
(art. 17 LPers)

<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 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 cpv. 1 e 4*

<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;

<sup>3</sup> RS 822.11

- 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.

4 Le vacanze sono ridotte in proporzione alla durata dell'assenza se durante un anno civile l'impiegato è assente dal lavoro più di:

- a. 90 giorni complessivi per malattia, infortunio o servizio obbligatorio; nel calcolo della riduzione non si tiene conto dei primi 90 giorni di assenza;
- b. 30 giorni per congedo non pagato.

*Art. 73 cpv. 5*

<sup>5</sup> Per calcolare il numero degli anni d'impiego contano, indipendentemente dal tasso di occupazione, i rapporti di lavoro ininterrotti esistenti nelle unità amministrative ai sensi dell'articolo 1. Il periodo di tirocinio secondo la legislazione sulla formazione professionale non è preso in considerazione.

*Art. 75, rimando contenuto nella rubrica, e cpv. 2*

(art. 32 lett. e LPers)

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

*Art. 76*                      Riduzioni di prezzo per il personale

(art. 32 lett. g LPers)

Il DFF stabilisce le riduzioni di prezzo.

*Art. 78, rimando contenuto nella rubrica, nonché cpv. 1, frase introduttiva e lett. a, 2, frase introduttiva, 3 lett. b, 4 e 5*

(art. 19 cpv. 3 e 4 LPers)

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

- a. attivi in professioni di monopolio o che rivestono una funzione altamente specializzata;

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

- b. *Abrogata*

<sup>4</sup> Le persone che iniziano un nuovo rapporto di lavoro presso uno dei datori di lavoro di cui all'articolo 3 LPers entro un anno dalla risoluzione del rapporto di lavoro devono restituire parzialmente o per intero l'indennità di cui ai capoversi 1 e 2.

<sup>5</sup> *Abrogato*

*Art. 79, rimando contenuto nella rubrica, nonché cpv. 3 e 5–7*(art. 19 cpv. 4<sup>bis</sup> e 5 lett. a LPers)

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

<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>6</sup> *Abrogato*

<sup>7</sup> *Abrogato*

*Art. 80**Abrogato**Art. 83 cpv. 2*

<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, l'assegno per il sostegno a congiunti, gli importi forfettari per attività di pubbliche relazioni e le indennità per le spese sul luogo di lavoro.

*Art. 88, rimando contenuto nella rubrica, e cpv. 1 lett. a*

(art. 17a LPers)

<sup>1</sup> Per promuovere l'impegno degli impiegati che lavorano in organizzazioni internazionali possono essere accordate in particolare le seguenti prestazioni:

- a. un congedo pagato, parzialmente pagato o non pagato della durata di dieci anni al massimo;

*Art. 88a cpv. 2–4*

<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 o 3, 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>3</sup> Se l'impiegato sceglie un modello con diverse varianti di durata del lavoro secondo l'articolo 32 dell'ordinanza del DFF del 6 dicembre 2001<sup>4</sup> concernente l'ordinanza sul personale federale, è considerato come salario assicurabile il salario corrispondente all'orario di lavoro normale.

<sup>4</sup> Nel caso di misure legate a ristrutturazioni o riorganizzazioni secondo l'articolo 104, il salario assicurabile è determinato in funzione del piano sociale.

*Art. 88e cpv. 1, frase introduttiva e lett. c*

<sup>1</sup> L'autorità competente secondo l'articolo 2 chiede a PUBBLICA il versamento di una prestazione di invalidità professionale per un impiegato se:

- c. vi è una decisione passata in giudicato dell'ufficio AI competente che esclude il diritto a una rendita o che prevede soltanto una rendita parziale secondo la legge federale del 19 giugno 1959<sup>5</sup> su l'assicurazione per l'invalidità (LAI);

*Art. 94b*

Le unità amministrative che adottano o preparano decisioni in materia di vigilanza, tassazione, aggiudicazione o altre decisioni di portata simile possono convenire al momento della conclusione del contratto con impiegati che svolgono funzioni di segretario generale, direttore, direttore sostituto o vicedirettore e con i restanti membri della direzione che tali impiegati, durante un periodo di due anni al massimo dopo la cessazione del rapporto di lavoro, non svolgono attività per un datore di lavoro o mandante che nei due anni precedenti la cessazione del rapporto di lavoro è stato interessato in misura determinante da una delle suddette decisioni.

*Art. 99 cpv. 2 lett. b*

*Abrogata*

*Art. 103, rimando contenuto nella rubrica*

(art. 25 LPers)

*Art. 103a*      Sospensione dopo disdetta

(art. 25 LPers)

<sup>1</sup> Se disdice il rapporto di lavoro, l'autorità competente può sospendere l'impiegato dal lavoro qualora non sia più data la necessaria fiducia.

<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.

*Titolo prima dell'art. 104*

## **Capitolo 7: Ristrutturazioni e riorganizzazioni**

*Art. 104, rubrica, rimando contenuto nella rubrica, cpv. 1, 2 lett. a e b nonché 3*

Misure in caso di ristrutturazioni e riorganizzazioni

(art. 10, 19 e 31 LPers)

<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 la trasformazione o la soppressione di uno o più posti di lavoro siano attuate in modo socialmente sostenibile.

<sup>2</sup> Le misure seguenti sono prioritarie rispetto alla risoluzione del rapporto di lavoro:

- a. occupazione degli impiegati in un altro posto ragionevolmente accettabile;
- b. *Abrogata*

<sup>3</sup> I Dipartimenti informano apertamente, esaustivamente e tempestivamente il personale e le sue organizzazioni in merito alla ristrutturazione o alla riorganizzazione e alle misure di cui al capoverso 2.

*Art. 105, rubrica, rimando contenuto nella rubrica, nonché cpv. 1, frase introduttiva*

Prestazioni in caso di pensionamento anticipato nell'ambito di ristrutturazioni e riorganizzazioni

(art. 31 cpv. 5 LPers)

<sup>1</sup> Nell'ambito di ristrutturazioni o riorganizzazioni, gli impiegati possono essere pensionati anticipatamente al più presto a partire dal 55° anno d'età, sempre che non abbiano rifiutato un altro posto ragionevolmente accettabile:

*Art. 107 cpv. 2 e 3*

<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>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.

*Art. 108 cpv. 4*

*Abrogato*

*Art. 109 cpv. 2*

<sup>2</sup> I Dipartimenti stabiliscono la procedura di elezione. Possono delegare questa competenza agli Uffici o alle unità organizzative a essi equiparabili.

*Titolo prima dell'art. 110*

## **Capitolo 9: Prescrizione**

*Art. 110 e 112*

*Abrogati*

*Art. 113, rubrica*

*Abrogata*

*Art. 114 cpv. 2, frase introduttiva (concerne soltanto il testo francese) e lett. p e q*

<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:

- p. articolo 78 capoverso 2 lettera k: versamento d'indennità al personale della DSC;
- q. articolo 78 capoverso <sup>2bis</sup>: indennità al personale della DSC per cessazione del rapporto di lavoro intervenuta di comune accordo;

*Art. 116 cpv. 2 lett. c*

<sup>2</sup> Esso può, d'intesa con il Dipartimento federale dell'interno, emanare disposizioni derogatorie:

- c. per i periti incaricati delle stime dell'Ufficio federale delle costruzioni e della logistica nel settore delle spese (art. 72);

*Art. 116e* 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> Se l'impiegato era impedito al lavoro per malattia o infortunio prima dell'entrata in vigore della modifica del 1° maggio 2013, la durata dell'impedimento al lavoro è computata nel periodo di due anni secondo l'articolo 31a.

<sup>4</sup> Se l'impiegato riprende il lavoro almeno a metà tempo durante un minimo di tre mesi secondo l'articolo 56 capoverso 5 del diritto anteriore soltanto dopo l'entrata in vigore della modifica del 1° maggio 2013, l'impedimento al lavoro non è interrotto.

*Allegato 2, rimando contenuto nella rubrica*

(art. 79 cpv. 8 e 88a cpv.1)

## II

Le seguenti ordinanze sono abrogate:

1. ordinanza del 17 ottobre 2001<sup>6</sup> sulla durata della funzione;
2. ordinanza del 18 giugno 2008<sup>7</sup> sull'aumento reale dello stipendio del personale federale.

## III

Le ordinanze qui appresso sono modificate come segue:

### **1. Ordinanza del 19 dicembre 2003<sup>8</sup> sulla retribuzione dei quadri**

*Art. 2a* Rappresentanza delle comunità linguistiche

Le imprese e gli istituti si adoperano affinché le comunità linguistiche siano rappresentate in seno ai loro organi direttivi superiori di cui all'articolo 2 capoverso 2 in modo corrispondente alla ripartizione delle lingue nazionali nella popolazione residente permanente della Svizzera.

### **2. Ordinanza del 30 dicembre 1958<sup>9</sup> concernente la legge sulla responsabilità**

*Art. 7*

Quando, in virtù dell'articolo 66 della legge del 19 marzo 2010<sup>10</sup> sull'organizzazione delle autorità penali, il Consiglio federale decide il perseguimento penale dell'impiegato per un reato politico, l'autorizzazione del Dipartimento federale di giustizia e polizia richiesta dalla legge sulla responsabilità è considerata concessa.

<sup>6</sup> RU **2001** 3042, **2005** 4595, **2008** 5643, **2010** 5793

<sup>7</sup> RU **2008** 2919

<sup>8</sup> RS **172.220.12**

<sup>9</sup> RS **170.321**

<sup>10</sup> RS **173.71**

IV

<sup>1</sup> Fatto salvo il capoverso 2, la presente modifica entra in vigore il 1° luglio 2013.

<sup>2</sup> Gli articoli 64 capoversi 1–2<sup>bis</sup>, 4, 4<sup>bis</sup> e 7, 64a capoverso 5, 65 capoverso 7, 66, 67 capoversi 1 e 4 entrano in vigore il 1° gennaio 2014.

1° maggio 2013

In nome del Consiglio federale svizzero:

Il presidente della Confederazione, Ueli Maurer

La cancelliera della Confederazione, Corina Casanova