

# Ordinanza del METAS sul suo personale<sup>1</sup>

del 24 ottobre 2012 (Stato 1° luglio 2013)

Approvata dal Consiglio federale il 21 novembre 2012

---

*Il Consiglio dell'Istituto federale di metrologia (Consiglio d'istituto),  
visto l'articolo 8 lettera c della legge federale del 17 giugno 2011<sup>2</sup> sull'Istituto  
federale di metrologia (LIFM),*

*ordina:*

## Sezione 1: Disposizioni generali

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

<sup>1</sup> Fatto salvo il capoverso 2, la presente ordinanza disciplina il rapporto di lavoro dei collaboratori dell'Istituto federale di metrologia (METAS).

<sup>2</sup> Il rapporto di tirocinio presso il METAS è disciplinato dal Codice delle obbligazioni<sup>3</sup> e dalla legge federale del 13 dicembre 2002<sup>4</sup> sulla formazione professionale.

### Art. 2 Istruzioni complementari

<sup>1</sup> La direzione emana istruzioni sull'applicazione della presente ordinanza, in particolare per quanto riguarda il rimborso delle spese, la struttura del tempo di lavoro, i modelli di lavoro e i giorni di compensazione.

<sup>2</sup> Le istruzioni complementari sono soggette all'approvazione del Consiglio d'istituto.

<sup>3</sup> La direzione comunica le istruzioni complementari ai collaboratori in forma adeguata.

### Art. 3 Competenza per le decisioni del datore di lavoro

<sup>1</sup> Le decisioni del datore di lavoro che interessano i membri della direzione competono al Consiglio d'istituto nei seguenti casi:

RU 2012 6893

<sup>1</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del Consiglio d'istituto del 5 mar. 2013, approvata dal CF il 26 giu. 2013, in vigore dal 1° lug. 2013 (RU 2013 2145).

<sup>2</sup> RS 941.27

<sup>3</sup> RS 220

<sup>4</sup> RS 412.10

- a.<sup>5</sup> indennità in caso di risoluzione del rapporto di lavoro (art. 13), eccetto le indennità per il direttore (art. 9 cpv. 2 LIFM);
- b. obbligo di versamento del reddito ricavato da attività a favore di terzi (art. 17);
- c. determinazione iniziale e adeguamento dello stipendio di base (art. 25);
- d. parte relativa alla prestazione (art. 26);
- e. spese forfettarie (art. 33 cpv. 2);
- f. prestazioni accessorie allo stipendio, nella misura in cui diritto e ammontare non siano stabiliti nelle istruzioni complementari (art. 34);
- g. congedi, nella misura in cui diritto e durata non siano stabiliti nelle istruzioni complementari (art. 41).

<sup>2</sup> In caso di risoluzione del rapporto di lavoro il Consiglio d'istituto decide anche in merito al versamento di indennità ad altri collaboratori sottoposti all'ordinanza del 19 dicembre 2003<sup>6</sup> sulla retribuzione dei quadri.

<sup>3</sup> Fatte salve disposizioni contrarie della LIFM o della presente ordinanza, tutte le altre decisioni del datore di lavoro competono:

- a. al Consiglio d'istituto nei confronti del direttore;
- b. al direttore nei confronti di altri membri della direzione;
- c. al servizio designato dalla direzione nei confronti degli altri collaboratori; la designazione è effettuata nelle istruzioni complementari di cui all'articolo 2 oppure secondo le disposizioni del regolamento organizzativo del METAS.

#### **Art. 4**            Politica del personale

<sup>1</sup> Il METAS si impegna per assumere e mantenere al suo servizio collaboratori adeguati ad adempiere i suoi compiti.

<sup>2</sup> Entro i limiti delle sue possibilità finanziarie offre ai collaboratori condizioni di lavoro conformi al mercato.

#### **Art. 5**            Sviluppo del personale

<sup>1</sup> Il METAS promuove lo sviluppo professionale di tutti i collaboratori al fine di accrescere la qualità delle loro prestazioni, ampliare le loro competenze e migliorare la loro competitività sul mercato del lavoro.

<sup>2</sup> I collaboratori seguono un perfezionamento corrispondente alle loro capacità e alle esigenze del METAS e del mercato del lavoro.

<sup>3</sup> Il METAS partecipa alle spese per lo sviluppo del personale.

<sup>5</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del Consiglio d'istituto del 5 mar. 2013, approvata dal CF il 26 giu. 2013, in vigore dal 1° lug. 2013 (RU 2013 2145).

<sup>6</sup> RS 172.220.12

<sup>4</sup> Promuove una formazione e un perfezionamento professionali orientati alle esigenze.

**Art. 6** Protezione della personalità

<sup>1</sup> La direzione provvede a garantire un clima di rispetto e fiducia, che esclude ogni forma di discriminazione.

<sup>2</sup> Prende misure adeguate per impedire ingerenze inammissibili nella personalità dei collaboratori.

**Art. 7** Colloquio individuale

<sup>1</sup> Almeno due volte all'anno i superiori svolgono un colloquio individuale con i collaboratori loro direttamente subordinati.

<sup>2</sup> Il colloquio individuale serve a fare il punto della situazione e a promuovere lo sviluppo dei collaboratori.

<sup>3</sup> Nel colloquio individuale i superiori esprimono una valutazione motivata delle prestazioni dei collaboratori loro direttamente subordinati. Le parti discutono inoltre della situazione sul piano del lavoro, concertano gli obiettivi per l'anno seguente e stabiliscono eventuali misure di sviluppo.

<sup>4</sup> I collaboratori si pronunciano sul modo in cui il superiore dirige l'unità. I riscontri servono ai superiori per il loro sviluppo personale e organizzativo. Sono resi noti al loro diretto superiore.

**Art. 8** Messa a concorso

<sup>1</sup> Il METAS mette pubblicamente a concorso i posti vacanti.

<sup>2</sup> Può rinunciare a mettere a concorso i posti:

- a. a tempo determinato; oppure
- b. occupati da collaboratori o ex apprendisti del METAS.

**Art. 9** Tutela giurisdizionale

<sup>1</sup> Se in una controversia concernente il rapporto di lavoro le parti non raggiungono un'intesa, il METAS pronuncia una decisione. La decisione compete:

- a. al Consiglio d'istituto per i membri della direzione (art. 8 lett. i LIFM);
- b. alla direzione per gli altri collaboratori (art. 10 cpv. 1 lett. c LIFM).

<sup>2</sup> ...<sup>7</sup>

<sup>7</sup> Abrogato dal n. I dell'O del Consiglio d'istituto del 5 mar. 2013, approvata dal CF il 26 giu. 2013, con effetto dal 1° lug. 2013 (RU 2013 2145).

## Sezione 2: Costituzione e risoluzione del rapporto di lavoro

### Art. 10 Contratto di lavoro

<sup>1</sup> Ogni rapporto di lavoro con il METAS è costituito mediante un contratto di lavoro scritto.

<sup>2</sup> Il contratto di lavoro disciplina almeno:

- a. l'inizio del rapporto di lavoro e, se questo è a tempo determinato, la sua durata;
- b. la funzione;
- c. il luogo di lavoro;
- d. la durata del periodo di prova;
- e. il tasso di occupazione;
- f. lo stipendio;
- g. la previdenza professionale.

### Art. 11 Periodo di prova

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

<sup>2</sup> Nel contratto di lavoro si può rinunciare al periodo di prova o concordare una durata più breve. Per i collaboratori scientifici e i collaboratori con compiti di conduzione del personale può essere concordato un periodo di prova più lungo la cui durata non supera sei mesi.<sup>8</sup>

<sup>3</sup> In caso di assenza dal lavoro durante il periodo di prova in seguito a malattia, infortunio o adempimento di un obbligo legale non assunto volontariamente, il periodo di prova è prolungato di un periodo equivalente. Il METAS può rinunciare alla proroga se non sembra necessaria.

### Art. 11a<sup>9</sup> Impiego oltre l'età ordinaria di pensionamento

<sup>1</sup> Il METAS può concludere contratti di lavoro con persone che hanno raggiunto l'età ordinaria di pensionamento secondo l'articolo 21 della legge federale del 20 dicembre 1946<sup>10</sup> sull'assicurazione per la vecchiaia e per i superstiti.

<sup>2</sup> I rapporti di lavoro di durata indeterminata secondo il capoverso 1 cessano senza disdetta alla fine del mese nel corso del quale il collaboratore compie il 70° anno d'età.

<sup>8</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del Consiglio d'istituto del 5 mar. 2013, approvata dal CF il 26 giu. 2013, in vigore dal 1° lug. 2013 (RU **2013** 2145).

<sup>9</sup> Introdotto dal n. I dell'O del Consiglio d'istituto del 5 mar. 2013, approvata dal CF il 26 giu. 2013, in vigore dal 1° lug. 2013 (RU **2013** 2145).

<sup>10</sup> RS **831.10**

**Art. 11b<sup>11</sup>** Termini di disdetta

<sup>1</sup> Nel periodo di prova il rapporto di lavoro può essere disdetto:

- a. durante i primi due mesi per la fine della settimana che segue la disdetta;
- b. a partire dal terzo mese per la fine del mese che segue la disdetta.

<sup>2</sup> Scaduto il periodo di prova il rapporto di lavoro può essere disdetto per la fine del mese. I termini di disdetta sono i seguenti:

- a. tre mesi nei primi cinque anni di servizio;
- b. quattro mesi a partire dal sesto fino al decimo anno di servizio compreso;
- c. sei mesi a partire dall'undicesimo anno di servizio.

<sup>3</sup> Il numero di anni di servizio corrisponde alla durata d'impiego ininterrotta presso il METAS senza contare il rapporto di tirocinio e i congedi non pagati di durata superiore a un mese.

<sup>4</sup> In singoli casi il METAS può accordare al collaboratore un termine di disdetta più breve se nessun interesse essenziale vi si oppone.

**Art. 12** Misure in caso di disdetta del rapporto di lavoro senza colpa del collaboratore

<sup>1</sup> Se disdice il rapporto di lavoro senza colpa della persona interessata, il METAS adotta misure a favore della stessa.

<sup>2</sup> La disdetta non è dovuta a colpa del collaboratore se avviene:

- a. secondo l'articolo 10 capoverso 3 lettera e della legge del 24 marzo 2000<sup>12</sup> sul personale federale (LPers);
- b. secondo l'articolo 10 capoverso 3 lettera c o f LPers e nella disdetta si dichiara espressamente che non è dovuta a colpa.<sup>13</sup>

<sup>3</sup> Le misure di cui al capoverso 1 comprendono in particolare:

- a. il sostegno all'avanzamento professionale;
- b.<sup>14</sup> le indennità secondo l'articolo 13 capoverso 1;
- c. le prestazioni del piano sociale secondo l'articolo 72 del regolamento di previdenza del 17 settembre 2012<sup>15</sup> per gli impiegati e i beneficiari di rendite della Cassa di previdenza del METAS.

<sup>11</sup> Introdotto dal n. I dell'O del Consiglio d'istituto del 5 mar. 2013, approvata dal CF il 26 giu. 2013, in vigore dal 1° lug. 2013 (RU **2013** 2145).

<sup>12</sup> RS **172.220.1**

<sup>13</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del Consiglio d'istituto del 5 mar. 2013, approvata dal CF il 26 giu. 2013, in vigore dal 1° lug. 2013 (RU **2013** 2145).

<sup>14</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del Consiglio d'istituto del 5 mar. 2013, approvata dal CF il 26 giu. 2013, in vigore dal 1° lug. 2013 (RU **2013** 2145).

<sup>15</sup> RS **172.220.143.9**

**Art. 13<sup>16</sup>** Indennità in caso di risoluzione del rapporto di lavoro

<sup>1</sup> Hanno diritto a un'indennità secondo l'articolo 19 capoverso 3 LPers<sup>17</sup> i collaboratori che:

- a. senza contare il rapporto di tirocinio e i congedi non pagati di durata superiore a un mese, sono stati impiegati presso il METAS per almeno 15 anni;
- b. hanno compiuto il 50° anno d'età.

<sup>2</sup> Se sono adempiuti entrambi i presupposti, le indennità secondo il capoverso 1 lettere a e b vengono sommate.

<sup>3</sup> Se il rapporto di lavoro è sciolto di comune intesa, il METAS può concordare in casi motivati il versamento di un'indennità.

<sup>4</sup> Non hanno diritto a un'indennità i collaboratori che vengono occupati presso un datore di lavoro secondo l'articolo 3 LPers.

<sup>5</sup> I collaboratori che sono assunti da un datore di lavoro secondo l'articolo 3 LPers entro un anno dalla risoluzione del rapporto di lavoro con il METAS, devono restituire al METAS l'indennità in proporzione al numero di mesi di assunzione presso il nuovo datore di lavoro nell'anno in questione.

<sup>6</sup> I capoversi 1 e 2 non sono applicabili ai collaboratori che sottostanno all'ordinanza del 19 dicembre 2005<sup>18</sup> sulla retribuzione dei quadri.

**Art. 14** Ammontare dell'indennità

<sup>1</sup> L'indennità di cui all'articolo 13 capoverso 1 lettera a ammonta a:

- a. tre stipendi mensili dal 15° al 20° anno di servizio compiuto;
- b. quattro stipendi mensili dal 21° al 25° anno di servizio compiuto;
- c. cinque stipendi mensili dal 26° anno di servizio.

<sup>2</sup> L'indennità di cui all'articolo 13 capoverso 1 lettera b ammonta a:

- a. due stipendi mensili dal 50° al 55° anno di età compiuto;
- b. tre stipendi mensili dal 56° al 60° anno di età compiuto;
- c. quattro stipendi mensili dal 61° anno di età.

<sup>3</sup> L'indennità di cui all'articolo 13 capoverso 3 ammonta almeno a uno stipendio mensile e al massimo a uno stipendio annuo.<sup>19</sup>

<sup>16</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del Consiglio d'istituto del 5 mar. 2013, approvata dal CF il 26 giu. 2013, in vigore dal 1° lug. 2013 (RU **2013** 2145).

<sup>17</sup> RS **172.220.1**

<sup>18</sup> RS **172.220.12**

<sup>19</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del Consiglio d'istituto del 5 mar. 2013, approvata dal CF il 26 giu. 2013, in vigore dal 1° lug. 2013 (RU **2013** 2145).

### Sezione 3: Obblighi dei collaboratori

#### Art. 15 Principi concernenti il comportamento

<sup>1</sup> I collaboratori svolgono con diligenza i compiti loro attribuiti e salvaguardano gli interessi legittimi del METAS.

<sup>2</sup> Evitano conflitti fra i propri interessi e quelli del METAS o ne danno notizia qualora non possano essere evitati.

<sup>3</sup> 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 parzialità è motivo sufficiente di ricusazione. Sono considerate motivo di parzialità segnatamente 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.

#### Art. 16 Occupazioni accessorie

<sup>1</sup> I collaboratori comunicano al METAS tutte le cariche pubbliche esercitate e tutte le attività svolte dietro pagamento al di fuori del loro rapporto di lavoro.

<sup>2</sup> L'esercizio delle cariche e delle attività di cui al capoverso 1 necessita di autorizzazione se:

- a. occupa i collaboratori in una misura tale da diminuire le loro prestazioni nell'ambito del rapporto di lavoro con il METAS;
- b. il tipo di attività rischia di generare un conflitto con gli interessi del servizio.

<sup>3</sup> Conflitti d'interesse possono sussistere in particolare per le attività seguenti:

- a. consulenza o rappresentanza di terzi in questioni che rientrano nei compiti del METAS;
- b. attività collegate a mandati svolti per conto del METAS o che il METAS deve attribuire in un prossimo futuro.

<sup>4</sup> Se nel singolo caso non è possibile escludere conflitti d'interesse, l'autorizzazione è negata.

<sup>5</sup> L'autorizzazione compete:

- a. al Consiglio d'istituto per i membri della direzione;
- b. alla direzione per gli altri collaboratori.

#### Art. 17 Reddito ricavato da attività a favore di terzi

I collaboratori possono essere obbligati a fornire al METAS tutto o parte del reddito ricavato da attività a favore di terzi esercitate in virtù del rapporto di lavoro con il METAS.

**Art. 18<sup>20</sup>** Accettazione di omaggi e di altri vantaggi

<sup>1</sup> L'accettazione di vantaggi esigui conformi agli usi sociali non è considerata un'accettazione di omaggi ai sensi dell'articolo 21 capoverso 3 LPers<sup>21</sup>. Sono considerati vantaggi esigui gli omaggi in natura il cui valore di mercato non supera i 200 franchi.

<sup>2</sup> Ai collaboratori che partecipano a un processo di acquisto o decisionale è vietato accettare anche vantaggi esigui conformi agli usi sociali, se:

- a. il vantaggio è offerto 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 la concessione del vantaggio e il processo di acquisto o decisionale.

<sup>3</sup> Se non possono rifiutare gli omaggi per motivi di cortesia, i collaboratori sono tenuti a consegnarli al METAS. L'accettazione per cortesia deve essere nell'interesse del METAS.

<sup>4</sup> In caso di dubbio, i collaboratori accertano con i propri superiori se possono accettare il vantaggio.

**Art. 19<sup>22</sup>** Inviti

<sup>1</sup> I collaboratori 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> Ai collaboratori che partecipano a un processo di acquisto o decisionale è anche vietato accettare inviti se:

- a. l'invito è offerto 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, i collaboratori accertano con i propri superiori se possono accettare l'invito.

<sup>20</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O Consiglio d'istituto del 5 mar. 2013, approvata dal CF il 26 giu. 2013, in vigore dal 1° lug. 2013 (RU 2013 2145).

<sup>21</sup> RS 172.220.1

<sup>22</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del Consiglio d'istituto del 5 mar. 2013, approvata dal CF il 26 giu. 2013, in vigore dal 1° lug. 2013 (RU 2013 2145).



**Art. 20** Obbligo di mantenere il segreto

<sup>1</sup> I collaboratori sono tenuti a non divulgare questioni professionali e di servizio che devono essere tenute segrete per la loro natura o in virtù di prescrizioni di legge o di istruzioni.

<sup>2</sup> Quest'obbligo continua a sussistere anche dopo la risoluzione del rapporto di lavoro con il METAS.

<sup>3</sup> Se chiamati a rispondere in qualità di parti, testimoni o periti in interrogatori o procedimenti giudiziari su constatazioni fatte nell'ambito del loro rapporto di lavoro con il METAS, i collaboratori possono esprimersi solo se hanno ottenuto preventivamente l'autorizzazione scritta del METAS.

<sup>4</sup> L'autorizzazione compete:

- a. al Consiglio d'istituto per i membri della direzione;
- b. alla direzione per gli altri collaboratori.

**Art. 21** Affari per conto proprio

<sup>1</sup> I collaboratori 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> I collaboratori 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 i collaboratori:

- a. compiono in nome proprio e per proprio conto o per conto di terzi;
- b. danno l'incarico di concludere per conto di persone vicine; oppure
- c. fanno compiere da un terzo, in particolare al fine di nascondere la propria identità.

<sup>4</sup> Sono fatte salve le disposizioni di diritto borsistico e di diritto penale.

**Art. 22** Obblighi in caso di assenza dal lavoro

<sup>1</sup> I collaboratori comunicano senza indugio al METAS la loro assenza dal lavoro per malattia, infortunio o altri motivi.

<sup>2</sup> In caso di assenza per malattia o infortunio di durata superiore a cinque giorni lavorativi, i collaboratori devono fornire al METAS un certificato medico. Il METAS può ridurre tale termine in caso di assenze ripetute per malattia o infortunio oppure in altri casi giustificati.

<sup>3</sup> In caso di assenze prolungate per motivi di salute, ogni tre settimane va fornito un nuovo certificato medico. Il METAS può ridurre o prolungare tale termine in casi giustificati.

**Art. 22a<sup>23</sup>** Partecipazione a misure d'integrazione

Il METAS può obbligare i collaboratori a partecipare a misure volte a integrarli nuovamente nel processo lavorativo in caso di assenza per malattia o infortunio

**Sezione 4: Stipendio, supplementi e altre prestazioni del METAS****Art. 23** Principio

<sup>1</sup> Lo stipendio si compone di uno stipendio di base e di un'eventuale parte relativa alla prestazione.

<sup>2</sup> La somma dello stipendio di base e della parte relativa alla prestazione ammonta al massimo a 319 442 franchi (stato 2013).<sup>24</sup>

**Art. 24** Funzioni e fasce salariali

<sup>1</sup> Ogni funzione è valutata e assegnata a una di sei fasce salariali. La valutazione compete:

- a. al Consiglio d'istituto per le funzioni della direzione;
- b. alla direzione per le funzioni degli altri collaboratori.

<sup>2</sup> La valutazione si basa in particolare su criteri quali le conoscenze specialistiche, le conoscenze aziendali, la competenza sociale, la flessibilità intellettuale, il grado di difficoltà, l'autonomia decisionale, l'ambito e il potere d'azione.

<sup>3</sup> Le fasce salariali sono riportate nell'Allegato.

**Art. 25** Stipendio di base

<sup>1</sup> Nella definizione iniziale dello stipendio di base individuale all'interno di una fascia salariale si tiene adeguatamente conto della formazione, dell'esperienza professionale e di vita nonché della situazione sul mercato del lavoro.

<sup>2</sup> Lo stipendio di base viene verificato ed eventualmente adeguato almeno ogni due anni e in caso di cambiamento di funzione. Sono presi in considerazione in particolare i criteri di cui al capoverso 1.

**Art. 26** Parte relativa alla prestazione

<sup>1</sup> La parte relativa alla prestazione è calcolata in funzione del grado di raggiungimento di obiettivi qualitativi e quantitativi. Sono considerati in particolare i contributi dei collaboratori al raggiungimento degli:

- a. obiettivi aziendali;

<sup>23</sup> Introdotto dal n. I dell'O del Consiglio d'istituto del 5 mar. 2013, approvata dal CF il 26 giu. 2013, in vigore dal 1° lug. 2013 (RU **2013** 2145).

<sup>24</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del Consiglio d'istituto del 5 mar. 2013, approvata dal CF il 26 giu. 2013, in vigore dal 1° lug. 2013 (RU **2013** 2145).

- b. obiettivi del team;
- c. obiettivi individuali relativi alle prestazioni e al comportamento.

<sup>2</sup> La parte relativa alla prestazione ammonta al massimo al:

- a. 10 per cento dello stipendio di base per i collaboratori con funzioni attribuite alle fasce salariali 1–3;
- b. 15 per cento dello stipendio di base per i collaboratori con funzioni attribuite alle fasce salariali 4–6.

<sup>3</sup> L'importo disponibile per la parte relativa alla prestazione è fissato annualmente dal Consiglio d'istituto in base all'andamento degli affari del METAS e ammonta al massimo al 10 per cento del totale degli stipendi di base.

#### **Art. 27**           Versamento dello stipendio

<sup>1</sup> Lo stipendio di base è versato in 13 parti. La tredicesima parte è versata per metà a giugno e per metà a dicembre.

<sup>2</sup> La parte relativa alla prestazione è versata una volta all'anno.

#### **Art. 28**           Stipendio orario

<sup>1</sup> Se l'orario di lavoro è irregolare, è possibile convenire uno stipendio orario con i collaboratori.

<sup>2</sup> Lo stipendio orario corrisponde alla 2050<sup>a</sup> parte dello stipendio annuale. Il tredicesimo stipendio mensile è compreso nello stipendio orario.

<sup>3</sup> Il supplemento sostitutivo del diritto alle vacanze ammonta al:

- a. 10,64 per cento per cinque settimane di vacanza;
- b. 13,04 per cento per sei settimane di vacanza;
- c. 15,56 per cento per sette settimane di vacanza.

<sup>4</sup> Per un impedimento al lavoro senza colpa i collaboratori remunerati con lo stipendio orario ricevono un supplemento pari al 2,5 per cento al posto della continuazione del versamento dello stipendio.

#### **Art. 29**           Indennità di funzione

<sup>1</sup> Indennità di funzione possono essere versate a collaboratori che adempiono provvisoriamente compiti particolarmente esigenti.

<sup>2</sup> L'ammontare dipende dal tipo, dalla portata e dalla durata dei compiti supplementari.

**Art. 30** Prestazioni complementari agli assegni familiari

<sup>1</sup> Il METAS versa prestazioni complementari agli assegni familiari di cui alla legge del 24 marzo 2006<sup>25</sup> sugli assegni familiari se l'assegno familiare è inferiore a 4384 franchi all'anno per figlio avente diritto (stato 2012).

<sup>2</sup> L'ammontare delle prestazioni complementari corrisponde alla differenza fra l'importo di cui al capoverso 1 e l'assegno familiare.

**Art. 31** Compensazione del rincaro e aumenti reali dello stipendio

<sup>1</sup> Il rincaro è adeguatamente compensato ogni anno se la situazione finanziaria del METAS lo consente.

<sup>2</sup> Gli aumenti reali dello stipendio possono essere concessi al massimo per lo stesso importo accordato al personale sottoposto all'ordinanza del 3 luglio 2001<sup>26</sup> sul personale federale.

<sup>3</sup> Il Consiglio d'istituto decide in merito alla compensazione del rincaro e agli aumenti reali dello stipendio in sede di preventivo.

<sup>4</sup> La compensazione del rincaro e gli aumenti reali dello stipendio si ripercuotono su:

- a. lo stipendio;
- b. l'indennità di funzione;
- c. le prestazioni complementari agli assegni familiari;
- d. le fasce salariali;
- e. le indennità per prestazioni lavorative secondo l'articolo 36 capoverso 3;
- f. le indennità per il servizio di picchetto.

**Art. 32** Premio di fedeltà

<sup>1</sup> Un premio di fedeltà è attribuito dopo ogni cinque anni di servizio presso il METAS.

<sup>2</sup> Esso si basa sull'ammontare dello stipendio il giorno del compimento del periodo di cinque anni e consiste in:

- a. un quarto dello stipendio mensile, dopo cinque anni;
- b. metà dello stipendio mensile, dopo dieci anni;
- c. tre quarti dello stipendio mensile, dopo 15 anni;
- d. uno stipendio mensile, dopo 20 anni e dopo ulteriori cinque anni.

<sup>3</sup> Il numero degli anni di servizio corrisponde alla durata d'impiego ininterrotta presso il METAS senza contare il rapporto di tirocinio e i congedi non pagati di durata superiore a un mese.

<sup>25</sup> RS 836.2

<sup>26</sup> RS 172.220.111.3

<sup>4</sup> Se negli ultimi cinque anni di servizio il grado di occupazione minimo del collaboratore è risultato temporaneamente inferiore al 100 per cento, il premio di fedeltà è calcolato in base al grado di occupazione medio durante tale periodo.

<sup>5</sup> Su richiesta motivata, il METAS può accordare il premio di fedeltà integralmente o parzialmente sotto forma di congedo pagato.

<sup>6</sup> I giorni di congedo secondo il capoverso 5 di cui non si è usufruito entro cinque anni dall'insorgere del diritto decadono senza indennità.

#### **Art. 33** Rimborso delle spese

<sup>1</sup> La direzione precisa in un'istruzione il rimborso a favore di collaboratori per spese supplementari derivanti dall'esercizio dell'attività professionale per il METAS.

<sup>2</sup> Può prevedere il rimborso forfettario delle spese per un massimo di 3000 franchi all'anno.

#### **Art. 34** Prestazioni accessorie allo stipendio

<sup>1</sup> La direzione può prevedere prestazioni accessorie allo stipendio in un'istruzione.

<sup>2</sup> Per le prestazioni accessorie allo stipendio è disponibile al massimo il 2,5 per cento del totale degli stipendi di base.

#### **Art. 35** Assicurazione contro gli infortuni non professionali

<sup>1</sup> Il METAS può assumersi in tutto o in parte i premi dell'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni non professionali dei propri collaboratori (art. 91 cpv. 2 della LF del 20 mar. 1981<sup>27</sup> sull'assicurazione contro gli infortuni).

<sup>2</sup> Il Consiglio d'istituto decide in merito all'assunzione dei premi in sede di preventivo.

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

#### **Art. 36** Tempo di lavoro

<sup>1</sup> Per le persone impiegate a tempo pieno, la durata settimanale del lavoro è di 42 ore. Per le persone impiegate a tempo parziale il tempo di lavoro si riduce in funzione del tasso di occupazione.

<sup>2</sup> La direzione fissa una scelta di diversi modelli di tempo di lavoro, tenendo conto delle esigenze del METAS e dei collaboratori.

<sup>3</sup> Disciplina le prestazioni di lavoro da fornire al di fuori del tempo di lavoro normale o oltre il tasso di occupazione concordato nel contratto.

<sup>4</sup> Può prevedere congedi sabatici.

<sup>27</sup> RS 832.20

**Art. 37** Orario di lavoro basato sulla fiducia

<sup>1</sup> I collaboratori che hanno convenuto l'orario di lavoro basato sulla fiducia sono dispensati dal rilevamento del tempo di lavoro.

<sup>2</sup> Come indennità forfettaria per le prestazioni di lavoro effettuate oltre il tasso di occupazione concordato nel contratto, i collaboratori che hanno convenuto l'orario di lavoro basato sulla fiducia ricevono un'indennità in contanti pari al 5 per cento dello stipendio di base e un'eventuale indennità di funzione. La direzione può offrire compensazioni di pari valore. Fatta salva la parte relativa alla prestazione secondo l'articolo 26, le prestazioni di lavoro sono così interamente ricompensate.

<sup>3</sup> Per i collaboratori con funzioni attribuite alle fasce salariali 5 e 6 l'orario di lavoro basato sulla fiducia è obbligatorio. Gli altri collaboratori possono concordare tale orario di lavoro.

**Art. 38** Servizio di picchetto

Il METAS può, dietro versamento di un'indennità, ordinare il servizio di picchetto ai collaboratori che al di fuori del tempo di lavoro normale devono tenersi pronti per interventi, ad esempio per riparare danni, soccorrere in situazioni di emergenza, effettuare turni di controllo o far fronte ad analoghi eventi particolari.

**Art. 39** Giorni non lavorativi

<sup>1</sup> Il sabato, la domenica e i giorni festivi sono giorni non lavorativi.

<sup>2</sup> Sono considerati giorni festivi il Capodanno, il 2 gennaio, il Venerdì Santo, il Lunedì di Pasqua, l'Ascensione, il Lunedì di Pentecoste, il giorno della festa nazionale, la vigilia di Natale, il giorno di Natale, il giorno di Santo Stefano e il giorno di San Silvestro.

<sup>3</sup> I giorni festivi che cadono in un periodo di assenza dovuta a congedo, malattia, infortunio o servizio obbligatorio si ritengono presi.

<sup>4</sup> I giorni festivi che cadono in un periodo di vacanza non contano come giorni di vacanza.

<sup>5</sup> La direzione precisa in un'istruzione la compensazione dei giorni festivi che cadono di sabato o di domenica.

**Art. 40** Vacanze

<sup>1</sup> Per ogni anno civile i collaboratori hanno diritto a:

- a. cinque settimane di vacanza fino all'anno civile incluso in cui compiono il 49° anno di età;
- b. sei settimane di vacanza a partire dall'anno civile in cui compiono il 50° anno di età;
- c. sette settimane di vacanza a partire dall'anno civile in cui compiono il 60° anno di età.

<sup>2</sup> Le vacanze sono ridotte proporzionalmente alla durata delle assenze se il collaboratore, in un anno civile, è assente dal lavoro più di:

- a. 60 giorni per malattia, infortunio o servizio obbligatorio; nel calcolo della riduzione non si tiene conto dei primi 60 giorni di assenza;
- b. 30 giorni per congedo non pagato;
- c. 30 giorni per impedimento alla prestazione di lavoro per propria colpa.

<sup>3</sup> L'assenza dal lavoro in seguito a congedo di maternità o per adozione non comporta una riduzione delle vacanze.

#### **Art. 41** Congedi

<sup>1</sup> Il METAS può concedere ai collaboratori congedi pagati, parzialmente pagati o non pagati.

<sup>2</sup> La direzione precisa in un'istruzione i motivi per cui sussiste in ogni caso un diritto al congedo pagato e ne determina la durata.

### **Sezione 6: Previdenza professionale**

#### **Art. 42** Organo paritetico dell'istituto di previdenza del METAS

<sup>1</sup> Possono essere eletti membri dell'organo paritetico solo persone competenti e idonee a svolgere il loro compito dirigenziale. Nella misura del possibile, le lingue ufficiali e i sessi devono essere rappresentati in modo adeguato.

<sup>2</sup> Le indennità erogate ai membri dell'organo paritetico sono stabilite dalla Commissione della Cassa pensioni della Confederazione (PUBBLICA).

#### **Art. 43** Salario assicurabile

<sup>1</sup> Sono assicurati presso PUBBLICA, nel quadro delle disposizioni regolamentari, le seguenti prestazioni del METAS:

- a. lo stipendio di base (art. 25);
- b. la parte relativa alla prestazione (art. 26);
- c. l'indennità di funzione (art. 29).

<sup>2</sup> Il salario assicurabile è determinato in base al tempo di lavoro secondo l'articolo 36 capoverso 1. Questo salario è considerato assicurabile anche quando è stato concordato un modello di tempo di lavoro secondo l'articolo 36 capoverso 2. Non è considerata salario assicurabile l'indennità in contanti di cui all'articolo 37 capoverso 2.

**Art. 44** Rendita transitoria

<sup>1</sup> Se una persona percepisce una rendita transitoria intera o una mezza rendita transitoria, il METAS si assume la metà dei costi per il finanziamento della rendita transitoria effettivamente percepita se:

- a. la persona interessata ha compiuto il 62° anno di età;
- b. la persona interessata era impiegata in una funzione attribuita alle fasce salariali 1-3; e
- c. il rapporto di lavoro con il METAS prima del pensionamento è durato almeno cinque anni ininterrotti.

<sup>2</sup> Se le condizioni secondo il capoverso 1 lettera a o b non sono soddisfatte, il METAS partecipa ai costi nella misura del 10 per cento.

**Art. 45** Partecipazione al riscatto

Il METAS può partecipare al riscatto regolamentare se, in occasione di una nuova assunzione, la copertura previdenziale della persona da assumere sembra inadeguata rispetto alla sua funzione e alle sue qualifiche. La decisione compete al Consiglio d'istituto.

**Sezione 7: Prestazioni in caso di impedimento al lavoro****Art. 46** Continuazione del versamento dello stipendio in caso di malattia o infortunio

<sup>1</sup> In caso di incapacità lavorativa a seguito di malattia o infortunio, i collaboratori hanno diritto per 12 mesi, fino al riacquisto della capacità lavorativa, al versamento dello stipendio di base, delle prestazioni che integrano l'assegno familiare e dell'indennità di funzione.

<sup>2</sup> Al termine di questo periodo, i collaboratori hanno diritto per altri 12 mesi al pagamento del 90 per cento dello stipendio di base e del 100 per cento delle prestazioni complementari agli assegni familiari.

<sup>3</sup> Le prestazioni secondo i capoversi 1 e 2 sono concesse a condizione che i collaboratori adempiano al loro obbligo di presentare un certificato medico (art. 22 cpv. 2 e 3) e seguano le prescrizioni mediche. Il METAS può chiedere che i collaboratori siano visitati da un suo medico di fiducia.

<sup>4</sup> Per il calcolo della durata del diritto vengono sommate tutte le assenze durante le quali sussiste un diritto alla continuazione del versamento dello stipendio secondo i capoversi 1 e 2 per totale o parziale incapacità lavorativa dovuta allo stesso motivo.



**Art. 47** Riduzione del diritto alla continuazione del versamento dello stipendio in caso di malattia o infortunio

<sup>1</sup> La riduzione del diritto alla continuazione del versamento dello stipendio secondo l'articolo 46 capoverso 2 non è applicata quando l'incapacità lavorativa è dovuta a un infortunio professionale o a una malattia professionale.

<sup>2</sup> Il diritto alla continuazione del versamento dello stipendio è ridotto o soppresso se i collaboratori hanno causato una malattia o un infortunio intenzionalmente o per negligenza grave.

**Art. 48** Continuazione del versamento dello stipendio in caso di decesso

In caso di decesso di un collaboratore, lo stipendio di base, le prestazioni che integrano l'assegno familiare e l'indennità di funzione vengono versati per il mese corrente e per i due mesi successivi.

**Art. 49** Continuazione del versamento dello stipendio in caso di servizio militare

<sup>1</sup> In caso di interruzione del lavoro dovuta a servizio militare e servizio di protezione civile obbligatori in Svizzera o a servizio civile sostitutivo, i collaboratori hanno diritto alla continuazione del versamento dello stipendio di base, delle prestazioni che integrano l'assegno familiare e dell'indennità di funzione.

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

<sup>3</sup> Qualora la durata del rapporto di lavoro presso il METAS senza rapporto di tirocinio sia inferiore a quattro anni, il diritto è ridotto se supera l'importo delle indennità per perdita di guadagno.

**Art. 50** Continuazione del versamento dello stipendio in caso di maternità e adozione

<sup>1</sup> In caso di maternità, le collaboratrici hanno diritto a un congedo pagato per un periodo di quattro mesi. Il congedo deve essere preso immediatamente dopo il parto.

<sup>2</sup> Se il diritto allo stipendio di cui al capoverso 1 termina prima che sia terminato il diritto all'indennità di maternità conformemente alla legge federale del 25 settembre 1952<sup>28</sup> sulle indennità di perdita di guadagno, poiché il versamento di tale indennità è stato differito, durante il periodo compreso tra la fine del diritto allo stipendio e la fine del diritto all'indennità di maternità alle collaboratrici è versata soltanto l'indennità di maternità.

<sup>3</sup> In caso di accoglimento di bambini in tenera età per cura ed educazione in vista di una futura adozione, i collaboratori che assumono tale compito come occupazione principale hanno diritto a due mesi di congedo pagato. Se entrambi i futuri genitori adottivi lavorano presso il METAS, il diritto si applica solo a uno di loro. I genitori possono suddividere il congedo di due mesi a loro discrezione.

<sup>4</sup> Il diritto alla continuazione del versamento dello stipendio comprende lo stipendio di base, le prestazioni che integrano l'assegno familiare e l'indennità di funzione.

**Art. 51** Termine della continuazione del versamento dello stipendio in caso di risoluzione del rapporto di lavoro

La continuazione del versamento dello stipendio secondo gli articoli 46, 47, 49 e 50 termina in ogni caso con la risoluzione del rapporto di lavoro.

**Art. 52** Diritto al risarcimento

Le prestazioni delle assicurazioni sociali sono computate nella continuazione del versamento dello stipendio secondo gli articoli 46–50.

## **Sezione 8: Trattamento dei dati**

**Art. 53** Principi

<sup>1</sup> Per la gestione del personale il METAS può tenere collezioni di dati contenenti dati personali dei collaboratori.

<sup>2</sup> Il METAS è detentore delle collezioni di dati.

<sup>3</sup> Il METAS è responsabile dei dati che tratta.

<sup>4</sup> La direzione tiene l'elenco delle collezioni di dati. L'elenco è reso noto ai collaboratori.

<sup>5</sup> I collaboratori sono sentiti prima dell'introduzione o della modifica di una collezione di dati.

**Art. 54** Diritto d'informazione e rettifica dei dati

<sup>1</sup> I collaboratori possono esigere di essere informati sui dati che li concernono contenuti in una determinata collezione di dati. Le informazioni sono fornite gratuitamente.

<sup>2</sup> Mediante procura scritta, i collaboratori possono conferire la facoltà a un mandatario di consultare i dati raccolti su di loro o di domandare informazioni relative a tali dati.

<sup>3</sup> Qualora risulti che dati siano inesatti o incompleti o che non corrispondano allo scopo del trattamento, il detentore della collezione di dati è tenuto a rettificarli o distruggerli immediatamente.

**Art. 55** Pubblicazione e trasmissione di dati

<sup>1</sup> I dati relativi alla sfera privata dei collaboratori possono essere pubblicati nella rete interna (Intranet), in un organo di pubblicazione interno o su un albo soltanto con il consenso scritto dei collaboratori interessati.

<sup>2</sup> È lecito trasmettere dati a terzi, segnatamente a nuovi datori di lavoro, a istituti bancari o di credito o a locatori, soltanto con il consenso scritto dei collaboratori interessati. Il consenso è considerato come dato se i collaboratori citano il METAS quale referenza per eventuali informazioni sul proprio conto.

<sup>3</sup> La trasmissione di dati si limita alle informazioni necessarie per lo scopo perseguito dal richiedente.

#### **Art. 56**            Trattamento dei dati

<sup>1</sup> Il Settore Personale tratta i dati necessari per l'adempimento dei suoi compiti, segnatamente informazioni tratte dai documenti di candidatura, dal contratto di lavoro, dalla descrizione del posto e dai moduli del colloquio individuale, nonché le decisioni basate su un colloquio individuale, le assenze, i certificati medici, i risultati di test della personalità e di test di valutazione delle potenzialità, nonché gli estratti di registri pubblici.

<sup>2</sup> I superiori trattano i dati necessari per adempiere i loro compiti di gestione, segnatamente i moduli dei colloqui individuali e i dati relativi a misure salariali adottate in base alle prestazioni individuali.

<sup>3</sup> I collaboratori possono essere sottoposti a test della personalità o a test di valutazione delle potenzialità destinati a stimarne le capacità e il potenziale professionale e personale soltanto se vi acconsentono.

<sup>4</sup> I collaboratori devono essere informati in precedenza sullo scopo del test, nonché sull'utilizzo dei risultati e sulla cerchia di persone che sarà messa al corrente dei risultati del test.

#### **Art. 57**            Termini di conservazione dei dati

<sup>1</sup> Per la conservazione dei dati sono applicabili i seguenti termini:

- a. per i fascicoli personali di carattere generale: dieci anni dopo la conclusione del rapporto di lavoro;
- b. per dati relativi alle misure sociali, amministrative, di diritto di esecuzione e di diritto penale: cinque anni dopo l'esecuzione della misura;
- c. per i profili della personalità: cinque anni dopo il rilevamento dei dati, se la persona interessata non ha dato il consenso scritto per una proroga del termine di conservazione dei dati;
- d. per i risultati dei test della personalità o di valutazione delle potenzialità: cinque anni dopo il test.

<sup>2</sup> Una volta scaduto il termine di conservazione, è applicabile la procedura di cui all'articolo 21 della legge federale del 19 giugno 1992<sup>29</sup> sulla protezione dei dati (LPD).

<sup>3</sup> I dati relativi alle candidature respinte, ad eccezione della lettera di candidatura, sono restituiti ai candidati entro i tre mesi successivi al termine della procedura di

selezione; sono fatte salve le disposizioni contrarie concordate con i candidati. I dati possono essere conservati piú a lungo se sono necessari al trattamento dei ricorsi secondo l'articolo 13 capoverso 2 della legge federale del 24 marzo 1995<sup>30</sup> sulla parità dei sessi.

**Art. 58**            Dati collezionati su supporto cartaceo

I dati collezionati su supporto cartaceo sono custoditi sotto chiave.

**Art. 59**            Sistema d'informazione sul personale

<sup>1</sup> Il METAS gestisce un proprio sistema d'informazione sul personale che riunisce dati relativi ai suoi collaboratori attuali o precedenti. Conformemente all'articolo 16 dell'ordinanza del 14 giugno 1993<sup>31</sup> relativa alla legge federale sulla protezione dei dati, il METAS ha notificato questa collezione dei dati all'Incaricato federale della protezione dei dati e della trasparenza.

<sup>2</sup> Il sistema d'informazione sul personale si prefigge i seguenti scopi:

- a. accentrare la gestione dei dati relativi ai collaboratori e uniformare l'utilizzazione di questi dati;
- b. permettere il trattamento dei dati concernenti lo stipendio e procedere a valutazioni, a simulazioni di budget e a pianificazioni delle spese di personale;
- c. integrare la gestione dei dati concernenti il personale nel sistema di gestione finanziaria e di contabilità;
- d. gestire, d'intesa con i collaboratori, i dati utili allo sviluppo della capacità di gestione.

<sup>3</sup> Il Settore Personale gestisce e cura il sistema d'informazione sul personale.

<sup>4</sup> I collaboratori competenti del Settore Personale hanno accesso ai dati del sistema d'informazione sul personale e possono trattarli.

**Art. 60**            Trattamento di dati degni di particolare protezione nel sistema d'informazione sul personale

Nel sistema d'informazione sul personale possono essere trattati i seguenti dati degni di particolare protezione relativi ai dipendenti:

- a. i certificati medici;
- b. le conclusioni tratte da constatazioni mediche del medico di fiducia del METAS;
- c. la durata delle assenze dovute a malattia o infortunio;
- d. le valutazioni delle prestazioni e le concertazioni degli obiettivi, nonché le decisioni basate su una valutazione;

<sup>30</sup> RS 151.1

<sup>31</sup> RS 235.11

- e. le competenze sociali e professionali;
- f. i risultati dei test della personalità e dei test di valutazione delle potenzialità;
- g. le referenze;
- h. le perizie grafologiche;
- i. le cariche pubbliche e le occupazioni accessorie;
- j. gli atti procedurali e le decisioni concernenti inchieste disciplinari;
- k. le decisioni di pignoramento del salario;
- l. gli annunci all'AI e le notifiche di infortuni;
- m. le decisioni dell'Ufficio AI, dell'INSAI e dell'assicurazione militare;
- n. le decisioni del servizio preposto al controllo di sicurezza relativo alle persone;
- o. gli estratti di sentenze giudiziarie per determinare il diritto agli assegni familiari;
- p. gli attestati di lavoro.

**Art. 61** Accesso ai dati con la procedura di richiamo

Ad eccezione dei dati personali degni di particolare protezione ai sensi dell'articolo 3 lettera c LPD<sup>32</sup> e dei profili della personalità di cui all'articolo 3 lettera d LPD, il METAS può accordare l'accesso ai dati con la procedura di richiamo a:

- a. la Cassa centrale di compensazione dell'assicurazione vecchiaia e superstiti allo scopo di aggiornare i conti individuali;
- b. la Cassa pensioni della Confederazione PUBBLICA allo scopo di aggiornare i conti individuali del personale;
- c. l'istituto finanziario del METAS allo scopo di versare gli stipendi del personale.

**Art. 62** Incarti medici

<sup>1</sup> Gli incarti medici contengono i risultati della visita medica e le valutazioni del medico di fiducia del METAS necessari per la valutazione dell'idoneità dei collaboratori durante il rapporto di lavoro o in relazione all'obbligo di continuare a versare lo stipendio di cui all'articolo 46. Gli incarti medici sono conservati presso il medico di fiducia.

<sup>2</sup> I dati concernenti la salute sono raccolti in forma cartacea. Per la fatturazione o in vista di un rilevamento statistico i dati necessari, ad esempio il nome della persona impiegata, possono essere trattati in forma automatizzata. Il sistema automatico di trattamento di dati medici deve essere un sistema chiuso; non può essere connesso con nessun altro sistema elettronico di trattamento di dati.

<sup>3</sup> Il diritto d'informazione dei collaboratori è retto dall'articolo 54. Se il medico di fiducia del METAS ritiene che il contenuto degli incarti medici possa recare pregiudizio al collaboratore, i dati contenuti negli incarti possono essere comunicati al medico di fiducia designato dal collaboratore.

<sup>4</sup> Al Settore Personale è trasmessa soltanto la valutazione del medico di fiducia del METAS. Il medico di fiducia trasmette il contenuto degli incarti medici al Settore Personale o a terzi soltanto se la persona interessata ha dato il suo consenso scritto., L'autorizzazione per la trasmissione di dati concernenti la salute senza il consenso della persona interessata nell'ambito dell'articolo 28 capoversi 3 e 4 LPers<sup>33</sup> compete alla direzione.

## **Sezione 9: Commissione del personale e parti sociali**

### **Art. 63** Commissione del personale

<sup>1</sup> I collaboratori possono eleggere una commissione del personale. L'elezione si svolge secondo il sistema maggioritario.

<sup>2</sup> La commissione del personale promuove la collaborazione tra la direzione e gli altri collaboratori e rafforza la loro partecipazione.

<sup>3</sup> La direzione crea i presupposti per un lavoro mirato della commissione del personale. Precisa in un'istruzione in particolare i singoli compiti della commissione del personale, il numero dei membri e i dettagli della procedura d'elezione.

### **Art. 64** Parti sociali

<sup>1</sup> Il personale e le associazioni del personale federale sono consultati prima di modificare la presente ordinanza.

<sup>2</sup> All'occorrenza il METAS si incontra con i rappresentanti delle associazioni del personale federale per uno scambio di informazioni, in particolare prima di un'eventuale decisione del Consiglio d'istituto di non compensare completamente il rincaro.

## **Sezione 10: Disposizioni finali**

### **Art. 65** Disposizioni transitorie

<sup>1</sup> Per il collaboratori il cui rapporto di lavoro è stato trasferito dall'Ufficio federale di metrologia al METAS secondo l'articolo 28 capoverso 1 LIFM si applica quanto segue:

- a. i saldi attivi di tempo accumulati secondo il diritto previgente sono trasferiti. Il loro smaltimento è retto dal diritto previgente;

<sup>33</sup> RS 172.220.1

b.<sup>34</sup> gli anni di servizio acquisiti secondo il diritto previgente sono computati per l'indennità secondo l'articolo 13 capoverso 1 lettera a, per il premio di fedeltà secondo l'articolo 32, per la partecipazione del METAS al finanziamento della rendita transitoria secondo il capoverso 3 e per il termine di disdetta secondo l'articolo 11b capoverso 2.

<sup>2</sup> Per evitare casi di rigore la direzione può prolungare la garanzia dello stipendio secondo l'articolo 28 capoverso 2 LIFM per singoli collaboratori. Per i membri della direzione e per ulteriori collaboratori sottoposti all'ordinanza del 19 dicembre 2003<sup>35</sup> sulla retribuzione dei quadri la decisione compete al Consiglio d'istituto.

<sup>3</sup> Fino al 31 dicembre 2017 il METAS si assume la metà dei costi per il finanziamento della rendita transitoria (art. 44) dal 60° anno di età compiuto e a prescindere dalla funzione della persona interessata, se il rapporto di lavoro prima del pensionamento è durato almeno cinque anni ininterrotti.

#### **Art. 66**            Entrata in vigore

La presente ordinanza entra in vigore il 1° gennaio 2013.

<sup>34</sup> Nuovo testo giusta il n. I dell'O del Consiglio d'istituto del 5 mar. 2013, approvata dal CF il 26 giu. 2013, in vigore dal 1° lug. 2013 (RU **2013** 2145).

<sup>35</sup> RS **172.220.12**

*Allegato*<sup>36</sup>  
(art. 24 cpv. 3)

## Fasce salariali

Fascia salariale	Importo massimo dello stipendio di base in franchi (stato 2013)
1	96 407
2	115 783
3	148 782
4	166 728
5	190 836
6	277 776

<sup>36</sup> Nuovo testo giusta il n. II dell'O del Consiglio d'istituto del 5 mar. 2013, approvata dal CF il 26 giu. 2013, in vigore dal 1° lug. 2013 (RU **2013** 2145).