

02.424

**Iniziativa parlamentare**  
**Aziende parastatali federali. Stipendi dei quadri e onorari**  
**dei membri dei consigli d'amministrazione**

**Rapporto della Commissione delle istituzioni politiche del Consiglio nazionale**

del 25 aprile 2002

---

Onorevoli colleghi,

Conformemente all'articolo 21<sup>quater</sup> capoverso 3 della legge sui rapporti tra i Consigli (LRC), vi sottoponiamo il presente rapporto, che trasmettiamo nel contempo per parere al Consiglio federale.

La Commissione propone all'unanimità di approvare il progetto di legge qui allegato.

25 aprile 2002

In nome della Commissione:

Il presidente, Charles-Albert Antille

---

## Compendio

*La pubblicazione, all'inizio del 2001, delle retribuzioni dei dirigenti e dei membri del consiglio d'amministrazione delle FFS ha sollevato un ampio dibattito sul livello degli stipendi e degli onorari dei dirigenti delle aziende di proprietà parziale o totale della Confederazione. Secondo tutti gli ambienti politici l'evoluzione delle retribuzioni era sproporzionata. Al Consiglio federale è stato mosso il rimprovero di non avere assunto la sua responsabilità di autorità preposta a queste aziende. Il Governo, dopo aver ricordato la situazione del mercato, si è assunto l'impegno di definire principi in materia di retribuzioni e di provvedere a una maggiore trasparenza nei confronti della Delegazione delle finanze.*

*Considerato che il Consiglio federale ha bisogno di una base giuridica per emanare principi giuridicamente vincolanti e che occorre garantire una vera trasparenza nei confronti non solo della Delegazione delle finanze ma anche del Parlamento e dell'opinione pubblica, si propone la seguente regolamentazione.*

*La legge sul personale federale (RS 172.220.1) è completata con un nuovo articolo 6a, secondo il quale il Consiglio federale è tenuto a fissare principi per quanto riguarda:*

- gli stipendi dei quadri (comprese le prestazioni accessorie);*
- gli onorari (comprese le prestazioni accessorie) versati ai membri dei consigli d'amministrazione;*
- altre condizioni contrattuali (come la previdenza professionale e le indennità di partenza);*
- le occupazioni accessorie.*

*Questi principi valgono in primo luogo per la Posta, le FFS e le altre aziende e gli altri stabilimenti della Confederazione soggetti, quali unità amministrative decentralizzate, alla legge sul personale federale. Si applicano inoltre ad altre aziende e altri stabilimenti federali di diritto pubblico, in quanto nelle corrispondenti leggi speciali si rinvia all'articolo 6a della legge sul personale federale. Il Consiglio federale ha assunto infine l'incarico di vigilare che questi principi siano applicati anche alle aziende private delle quali la Confederazione detiene la maggioranza del capitale e dei voti come pure alla SSR.*

*Per quel che concerne la trasparenza delle retribuzioni, l'articolo 6a della legge sul personale federale prevede che gli stipendi e le retribuzioni siano di pubblica ragione.*

*L'obiettivo ora è che si tenga conto di tutte le condizioni politiche, economiche e sociali quando si fissano le retribuzioni dei dirigenti; in questo modo si eviteranno aumenti esagerati di salario. Il Consiglio federale deve presentare alle aziende criteri vincolanti. Solo così può assumere la sua responsabilità di autorità preposta a*

---

*queste aziende. In questo modo si può riconquistare la fiducia dell'opinione pubblica nei confronti della politica applicata da queste aziende in materia di salari e di personale. Affinché possa assicurarsi dell'efficacia delle misure adottate, l'opinione pubblica deve potersi informare in qualsiasi momento sull'ammontare delle retribuzioni.*

# Rapporto

## 1 Genesi

### 1.1 Primavera 2001: il dibattito nei media

«Le FFS rifiutano di rivelare gli stipendi dei loro quadri. I dipendenti non devono sapere che i loro dirigenti guadagnano quasi il doppio dei consiglieri federali». Questo il tenore dell'articolo pubblicato nella «Berner Zeitung» il 17 febbraio 2001, che ha avviato un ampio dibattito sulla retribuzione dei dirigenti delle aziende di proprietà parziale o totale della Confederazione (aziende parastatali). La direzione delle FFS aveva giustificato l'aumento massiccio degli stipendi – in certi casi addirittura il raddoppio – con la necessità di adattarsi alle esigenze del mercato. In seguito sono entrate nel mirino della critica anche le retribuzioni dei membri del Consiglio d'amministrazione delle FFS e gli stipendi dei quadri di altre aziende come la Posta e Swisscom.

### 1.2 Le reazioni a livello parlamentare

Diversi organi parlamentari hanno intrapreso la discussione sugli stipendi dei quadri delle aziende parastatali. La Commissione dei trasporti e delle telecomunicazioni del Consiglio nazionale (CTT-CN) e la Delegazione delle finanze hanno chiesto precisazioni al Consiglio federale. La Commissione delle istituzioni politiche, nella cui sfera di competenza rientra la legge sul personale federale, si è chiesta se occorre l'intervento del legislatore. La Commissione delle istituzioni politiche del Consiglio nazionale (CIP-CN) si è occupata per la prima volta della questione il 1° marzo 2001 decidendo inizialmente di attendere che il Consiglio federale gli fornisca informazioni più dettagliate.

Nel frattempo, la questione è stata pure oggetto di due interpellanze urgenti (01.3019 Hassler e 01.3034 Leutenegger Oberholzer) ampiamente dibattute durante la sessione primaverile 2001 del Consiglio nazionale, svoltasi a Lugano (Boll. Uff. 2001 N 242 segg.). Nella sua risposta a queste interpellanze, il Consiglio federale ha sostenuto che le FFS dovevano tenere conto delle condizioni del mercato del lavoro fissando gli stipendi dei loro dirigenti. Dal dibattito parlamentare è tuttavia emersa l'opinione che le FFS, la Posta e Swisscom avevano perso ogni senso della realtà nel determinare gli stipendi dei loro dirigenti e che il Consiglio federale doveva assumersi la sua responsabilità di rappresentante dei proprietari di queste aziende. L'autore e l'autrice delle interpellanze si sono dichiarati rispettivamente poco o per nulla soddisfatti della risposta data dal Consiglio federale.

Durante la stessa sessione, sono state depositate sull'argomento due iniziative parlamentari, una al Consiglio nazionale (01.411 Iv. Pa. Leutenegger Oberholzer. Legge federale sugli stipendi dei quadri e indennità dei membri dei consigli d'amministrazione delle aziende con partecipazione esclusiva o maggioritaria della Confederazione) e l'altra al Consiglio degli Stati (01.409 Iv. Pa. Brunner Christiane. Classi di stipendio superiori della Confederazione). L'obiettivo delle due interpellanze è di fornire al Consiglio federale la base giuridica perché possa influire realmente sugli

stipendi dei quadri e sulle retribuzioni dei membri dei consigli d'amministrazione delle aziende parastatali e di garantire la trasparenza nei confronti dell'opinione pubblica per quanto concerne queste retribuzioni. Sono state anche depositate tre mozioni che chiedono al Consiglio federale di fissare limiti massimi per siffatte retribuzioni (01.3095 M. Teuscher. Aziende e regie federali. Limitazione degli stipendi dei dirigenti; 01.3096 M. Teuscher. Aziende e regie federali. Limitazione degli onorari dei membri dei consigli d'amministrazione; 01.3102 M. Mugny. Amministrazione federale e aziende pubbliche. Limitazione degli stipendi). Una quarta mozione chiede infine la creazione delle basi giuridiche per garantire la trasparenza degli stipendi dei dirigenti e delle retribuzioni dei membri di consigli d'amministrazione delle aziende private e pubbliche (01.3153 M. Leutenegger Oberholzer. Trasparenza degli stipendi dei quadri e delle indennità dei membri del consiglio d'amministrazione).

Il 26 aprile 2001, il direttore dell'Ufficio del personale ha presentato alla CIP-CN, in rappresentanza del consigliere federale Villiger, le risposte e le precisazioni attese. La Commissione ha quindi deciso di aspettare la pubblicazione del rapporto del Consiglio federale – prevista per inizio giugno – prima di prendere una decisione sul seguito della procedura. Il 14 giugno 2001, il consigliere federale Villiger ha presentato il rapporto a una riunione comune della Delegazione delle finanze, della CTT-CN, di una delegazione delle Commissioni di gestione e della CIP-CN.

### **1.3 Il rapporto del Consiglio federale del 5 giugno 2001**

Nel suo rapporto del 5 giugno 2001 «Stipendi e altre condizioni di assunzione dei dirigenti», il Consiglio federale ha presentato le condizioni giuridiche presso Swisscom SA, la Posta, le FFS, la RUAG, la Banca nazionale Svizzera (BNS), l'INSAI, la SSR e l'Istituto della proprietà intellettuale (IPI). Inoltre ha pubblicato i risultati di un sondaggio effettuato presso queste aziende in merito alla retribuzione dei membri della direzione. Secondo il Consiglio federale, anche se gli stipendi e i bonus dei dirigenti potevano sembrare elevati rispetto alla situazione in vigore nell'amministrazione federale, gli stipendi dei quadri delle FFS e della Posta erano conformi al mercato e si situavano addirittura nella fascia inferiore. Ciononostante, il Governo ha presentato un pacchetto di misure per consolidare la fiducia dell'opinione pubblica, della politica e delle imprese. Concretamente il Consiglio federale ha proposto di aumentare la trasparenza e di standardizzare e concretizzare i rendiconti allestiti per la Delegazione delle finanze delle Camere federali. Inoltre, ha affermato la sua intenzione di definire principi per quanto riguarda la determinazione degli stipendi dei quadri e degli onorari dei membri del consiglio d'amministrazione delle aziende parastatali. Il Collegio governativo non giudicava tuttavia necessario intervenire a livello legislativo, tanto più che intendeva emanare principi aventi esclusivamente valore di raccomandazione. Secondo il Consiglio federale le basi legali in vigore continuavano ad «essere appropriate alle differenti situazioni».

## **1.4**

### **Deposito di un'iniziativa di commissione**

La questione concernente la necessità di far intervenire il legislatore è stata discussa dalla CIP-CN nella seduta del 16 agosto 2001. La Commissione non è giunta alla medesima conclusione del Consiglio federale; a suo avviso occorre elaborare una base giuridica che permettesse al Governo di agire in modo vincolante sugli stipendi dei quadri e sulle retribuzioni dei membri dei consigli d'amministrazione e che garantisca una vera trasparenza in questo ambito nei confronti non solo della Delegazione delle finanze, ma anche del Parlamento e dell'opinione pubblica. Senza voti contrari, la Commissione ha preso la decisione di principio di elaborare una propria iniziativa parlamentare che attuasse queste richieste. Dopo l'esame preliminare dell'iniziativa parlamentare Leutenegger Oberholzer (01.411), la Commissione ha giudicato alcuni punti troppo ambiziosi e ha dunque proposto con 14 voti contro 8 di non darle seguito.

## **1.5**

### **Istituzione di una sottocommissione incaricata di elaborare un avamprogetto**

Nella riunione del 6 settembre 2001, la CIP-CN ha deciso di istituire una sottocommissione con l'incarico di elaborare l'iniziativa parlamentare.<sup>1</sup> Durante la prima seduta, la sottocommissione ha definito nelle grandi linee la futura normativa. Nella seconda, i membri della sottocommissione disponevano già di un avamprogetto, elaborato dall'Ufficio federale di giustizia per una modifica della legge sul personale federale e per i corrispondenti adattamenti delle leggi speciali, e l'hanno approvato dopo l'esame di dettaglio.

Il 25 aprile 2002, la CIP-CN ha approvato con 17 voti contro 0 l'avamprogetto della sottocommissione dopo avervi apportato alcune modifiche.

## **1.6**

### **Segnale positivo da parte del Consiglio degli Stati**

L'11 febbraio 2002, la Commissione delle istituzioni politiche del Consiglio degli Stati (CIP-CS) ha deciso, con 8 voti contro 0 e 2 astensioni, di dare seguito all'iniziativa parlamentare di Christiane Brunner (01.409) giudicando necessario un intervento a livello legislativo nel settore degli stipendi versati ai massimi dirigenti delle aziende parastatali. La CIP-CS ha preso atto dei lavori già molto avanzati della Commissione del Consiglio nazionale e ha segnalato, con la sua decisione, che avrebbe accolto favorevolmente un corrispondente progetto del Consiglio nazionale.

Il 22 marzo 2002, il Consiglio degli Stati ha seguito all'unanimità la decisione della sua Commissione.

<sup>1</sup> Membri della sottocommissione: Joder (presidente), Eberhard, Engelberger, Leutenegger Oberholzer, Lustenberger, Tillmanns, Vallender, Vermot-Mangold, Weyeneth.

Occorre anzitutto precisare che non si tratta di rinunciare alla già avviata apertura del mercato per le aziende parastatali. Tali aziende devono infatti disporre di un margine di manovra che consenta loro di agire in modo flessibile sul mercato. Per questo motivo si deve evitare di assoggettarle a una regolamentazione giuridica troppo rigida. Tuttavia anche la Confederazione deve assumere la sua responsabilità di proprietaria di queste aziende. Si propone come soluzione di compromesso che il Consiglio federale sia legalmente tenuto a emanare principi vincolanti in materia di retribuzioni dei quadri e dei membri dei consigli d'amministrazione, ma senza l'obbligo di fissare stipendi massimi.

La regolamentazione degli stipendi dei quadri nella legge risulta necessaria per ragioni politiche, sociali ed economiche.

Come lo testimonia l'attuale dibattito sugli stipendi dei dirigenti del settore privato, l'opinione pubblica non gradisce gli stipendi esagerati dei quadri. In caso di aziende del settore pubblico, questi salari esorbitanti sono ancora più malvisti. Per i contribuenti è effettivamente difficile accettare – ed è comprensibile – che i dirigenti delle loro aziende percepiscano stipendi esorbitanti mentre essi devono subire le ripercussioni di una politica finanziaria restrittiva, in particolare la chiusura di stazioni e di uffici postali. Peter Hasler, presidente dell'Unione svizzera degli imprenditori, sostiene nella NZZ del 20 febbraio 2002 che «non si deve dimenticare che le aziende pubbliche sono di proprietà dello Stato, e dunque dei contribuenti, e pertanto sono soggette ad altri criteri. Gli stipendi dell'ordine di 1 o più milioni sono giudicati sproporzionati considerato che i più alti rappresentanti del Paese – cioè i consiglieri federali – percepiscono all'incirca 400 000 franchi».

Un divario così ampio tra gli stipendi superiori e quelli inferiori rappresenta un pericolo per la pace sociale. Prendiamo il caso di un macchinista di locomotive, nelle cui mani sono affidate ogni giorno molte vite umane: come giustificare che un lavoro così impegnativo sia remunerato così poco rispetto a quello di un direttore generale? Si potrebbe certo obiettare che nel settore privato le disparità di salario sono ancora più evidenti e che la pace sociale vi è pertanto molto più minacciata, ma occorre sottolineare che il settore pubblico ha sempre svolto la funzione di modello. L'attuale dibattito sulla retribuzione dei dirigenti delle aziende private prova che anche nel settore privato deve avere luogo un'inversione di tendenza.

Nelle sue risposte ai differenti interventi e nel suo rapporto del 5 giugno 2001, il Consiglio federale ha mostrato grande comprensione per la dimensione politica e sociale del problema. Riteneva tuttavia che gli stipendi contestati fossero conformi al mercato e che si situassero anzi al di sotto della media, antepoendo l'argomento economico a quello politico e sociale. Tuttavia, per le ragioni precedentemente menzionate è proprio nelle aziende pubbliche che deve essere attribuita un'importanza equivalente al fattore politico e a quello sociale.

Inoltre l'argomento economico del Consiglio federale non è completamente convincente. In primo luogo si dovrebbe procedere alla definizione di mercato: quale mercato può servire da riferimento ad aziende che si trovano più o meno in una situazione di monopolio?

In secondo luogo si dovrebbero definire i criteri che rendono attraente un posto. Lo stipendio è certamente uno di questi, ma occorre aggiungere criteri come la sfida personale, l'interesse per il lavoro, la possibilità di realizzarsi, il prestigio della funzione ecc. Gli esperti del ramo dubitano per esempio che la politica del salario al merito o «pay for performance» (rimunerazione secondo le prestazioni individuali e specifiche del collaboratore) porti automaticamente al miglioramento delle prestazioni. Bruno S. Frey e Margit Osterloh hanno svolto ricerche teoriche e empiriche che hanno mostrato che la politica del salario al merito portava ad un miglioramento delle prestazioni solo nel caso di compiti semplici e di persone motivate esclusivamente dal guadagno<sup>2</sup> ed era pertanto appropriata solo per un numero limitato di attività e di collaboratori. Se i compiti sono complessi e i collaboratori non sono interessati solo alla paga, il salario al merito può rivelarsi controproducente: la limitazione della relazione dipendenti-datore di lavoro ad un salario basato unicamente su prestazioni individuali facilmente rilevabili nuoce alla motivazione intrinseca per il lavoro, che nasce dal piacere immediato procurato dal lavoro stesso. Secondo Frey e Osterloh, il salario al merito è paradossalmente responsabile dell'aumento esponenziale degli stipendi dei quadri; la parte del salario fisso diventerà sempre più esigua rispetto ai bonus e soprattutto alle opzioni sulle azioni.

Frey e Osterloh stimano che il piacere di lavorare ma anche la fedeltà nei confronti del datore di lavoro costituiscano premesse importanti che inducono i quadri a fornire prestazioni superiori. Coloro che pensano che la trasparenza nel settore della remunerazione dei quadri contribuirà ad aumentare ancora di più i salari già alti tengono conto solo della componente salariale. Speriamo tuttavia che le aziende pubbliche assumano i loro quadri anche sulla base di criteri diversi dalla motivazione salariale. In questo contesto, è soprattutto l'assunzione di persone estranee al settore, che non hanno nessun legame con l'azienda, a sollevare perplessità.

## **2.2 Obbligo del Consiglio federale di elaborare i principi e i valori di riferimento**

Nel suo rapporto del 5 giugno 2001, il Consiglio federale annuncia che intende emanare, per le aziende parastatali, principi applicabili alla fissazione degli stipendi dei quadri e delle retribuzioni dei membri dei consigli d'amministrazione. Mediante la prevista revisione della legge sul personale federale e delle differenti leggi speciali, questo compito deve essere attribuito al Consiglio federale e tali principi devono essere fissati in modo vincolante per le aziende interessate. In particolare si possono così fissare gli ambiti in cui il Consiglio federale è tenuto a emanare principi; ne fanno parte:

- gli stipendi dei quadri (comprese le prestazioni accessorie come i bonus);
- gli onorari dei membri di consigli d'amministrazione (comprese le prestazioni accessorie);

<sup>2</sup> Frey, Bruno S. e Osterloh Margrit: Pay for Performance – immer empfehlenswert?, Zeitschrift für Führung und Organisation, Zurigo 1999.

- altre condizioni contrattuali (p. es. previdenza professionale e indennità di partenza);
- le occupazioni accessorie.

Il Consiglio federale ha la competenza di emanare tali principi per la Posta, le FFS e le unità amministrative decentralizzate. I principi si applicano per analogia ad altre aziende e stabilimenti di diritto pubblico non soggetti alla legge sul personale federale; basta aggiungere il relativo rinvio nelle leggi specifiche. Inoltre, il Consiglio federale deve vigilare affinché questi principi siano pure applicati alle aziende di diritto privato la cui maggioranza è detenuta dalla Confederazione, come pure alla SSR.

Il Consiglio federale non deve essere tenuto solo ad emanare principi, ma anche a fissare valori di riferimento per gli stipendi dei quadri. Secondo una larga fascia dell'opinione pubblica vi deve essere un limite massimo per gli stipendi. Non si tratta di fissare l'importo preciso, ma di definire un limite massimo. Anche per quanto riguarda le condizioni contrattuali, occorre fissare dei valori massimi, soprattutto per le indennità di partenza e la previdenza professionale; in questo campo regna una grande confusione nelle differenti aziende e la legge deve dare chiare indicazioni al Consiglio federale.

La minoranza della Commissione è tuttavia dell'avviso che l'obbligo di fissare dei valori precisi limiterebbe troppo la libertà d'azione del Consiglio federale. Quest'ultimo deve emanare una serie di principi in base ai quali controllare l'importo delle retribuzioni e intervenire in caso di inosservanza.

## **2.3 Trasparenza**

È inoltre prevista una disposizione secondo cui gli stipendi e gli onorari (comprese le prestazioni accessorie) delle persone che svolgono una funzione per la quale il Consiglio federale dovrà emanare principi devono essere accessibili al pubblico. Non è concepibile in effetti che possa accedere a queste informazioni solo la Delegazione delle finanze; si tratta di un interesse pubblico dato che sono in gioco i soldi dei contribuenti. L'argomento secondo cui la trasparenza – e dunque la comparabilità – degli stipendi provocherebbe ulteriori aumenti non è fondato dato che i relativi importi erano sicuramente già noti ai diversi insider. Le ripercussioni di una più grande trasparenza sono del resto state menzionate nel capitolo 21.

## **3 Concezione generale del progetto di legge e commento delle disposizioni**

### **3.1 Concezione generale del progetto di legge**

Il progetto di legge si limita a completare o modificare leggi federali esistenti. Si tratta dunque di un atto modificatore basato su differenti leggi (legge collettiva). Con la rinuncia ad emanare una legge autonoma si può evitare che sulla remunerazione dei quadri e degli altri membri degli organi dirigenti di aziende si sviluppino accanto alle normative settoriali (relative a Swisscom, INSAI ecc.) nuove prescri-



### *Cpv. 3*

Il Consiglio federale deve pure fissare i principi e i valori di riferimento in materia di previdenza professionale, di indennità di partenza e altre condizioni contrattuali convenute con i quadri e i membri dei consigli d'amministrazione. Tra le altre condizioni contrattuali figurano in particolare i termini di disdetta asimmetrici (p. es. i quadri devono osservare un termine di disdetta di un solo mese; l'azienda, di un anno).

### *Cpv. 4*

Per quanto concerne i quadri, il Consiglio federale è tenuto a emanare i principi relativi alle occupazioni accessorie, cioè a determinare se e in quale misura i quadri possono esercitare simili attività. Per gli impiegati dell'amministrazione federale, la questione è regolata dall'articolo 91 dell'ordinanza sul personale federale (OPers; RS 172.220.111.3), secondo cui l'esercizio di un'attività accessoria è soggetto all'obbligo dell'autorizzazione e quest'ultima può essere rilasciata solo se l'attività non è di natura tale da compromettere le prestazioni dell'impiegato e se non rischia di generare un conflitto con gli interessi del datore di lavoro. Questa regolamentazione deve essere ora applicata anche ai quadri di aziende e stabilimenti della Confederazione.

### *Cpv. 5*

Secondo questa disposizione, gli stipendi dei quadri e gli onorari dei membri del consiglio d'amministrazione (prestazioni accessorie comprese) come pure le altre condizioni contrattuali convenute devono poter essere accessibili al pubblico. La disposizione non prescrive che questi dati siano pubblicati ufficialmente, ma che siano comunicati su richiesta.

### *Cpv. 6*

Questa disposizione assicura che i principi di cui ai capoversi 1-5 valgano anche per le filiali di aziende e stabilimenti sottoposti alla LPers (cioè le filiali della Posta, delle FFS, dei PF ecc). Dato che anche nelle leggi settoriali (per esempio quella relativa a Swisscom) si rinvia a questa disposizione, quest'ultima si applica anche alle filiali di tali aziende.

### *Cpv. 7*

Secondo questa disposizione, il Consiglio federale è tenuto a provvedere affinché i principi di cui ai capoversi 1 - 6 siano applicati per analogia a tutte le aziende di diritto privato in cui la Confederazione detiene la maggioranza del capitale e dei voti. Con questa maniera indiretta di integrare le aziende di diritto privato nel campo di applicazione della nuova regolamentazione, si tiene conto del fatto che la fissazione degli stipendi e simili nel diritto privato rientra nel campo di autonomia degli organi responsabili dell'azienda e che equivarrebbe a un'interruzione del sistema se il Consiglio federale potesse emanare prescrizioni a livello di ordinanza in questo ambito. Per contro, il Consiglio federale può, nella sua qualità di rappresentante dell'azionista di maggioranza, provvedere affinché i principi relativi agli stipendi, agli onorari dei membri del consiglio d'amministrazione e alle altre condizioni contrattuali siano rispettati, configurando in modo corrispondente lo statuto dell'azienda interessata ed eventualmente stipulando contratti con essa. Nell'ipotesi che un'impresa di

diritto privato violi questi principi, il Consiglio federale ha, come estremo rimedio, la possibilità di revocare il consiglio d'amministrazione.

L'obbligo indiretto per tutte le aziende di diritto privato con partecipazione maggioritaria della Confederazione di osservare i principi in materia di remunerazione dei quadri e degli altri membri degli organi dirigenti supera, di per sé, il campo di applicazione della LPers perché questa legge non è propriamente destinata a tali aziende. Per risolvere il problema si prospettano due soluzioni: o si amplia il campo di applicazione della LPers (art. 2), oppure si introduce l'obbligo indiretto in ognuna delle leggi settoriali che disciplinano la partecipazione della Confederazione all'azienda di diritto privato. Questa soluzione presenterebbe il vantaggio di una più grande trasparenza; lo svantaggio potrebbe invece risiedere nel rischio che si dimentichi di modificare una legge che disciplina una determinata azienda.

#### *Art. 15 cpv. 6*

Questa disposizione ha per scopo di assicurare la trasparenza anche in materia di remunerazione dei quadri superiori dell'amministrazione federale. In effetti, non vi è nessuna ragione per trattare differentemente i dati relativi alla remunerazione dei quadri superiori dell'amministrazione da quelli dei quadri delle aziende della Confederazione.

### **2. Legge sull'azienda delle telecomunicazioni (LTC)**

#### *Art. 9 cpv.4 e art. 16 cpv. 2*

In virtù di queste disposizioni, sono applicabili per analogia i principi di cui all'articolo 6a capoversi 1-6 LPers. Questa norma di rinvio ha per effetto che i principi emanati dal Consiglio federale varranno direttamente anche per l'azienda Swisscom e per le filiali di cui essa detiene la maggioranza e che hanno sede in Svizzera. Il principio dell'applicazione «per analogia» risulta in particolare dal fatto che nell'articolo 6a capoverso 1 LPers si parla espressamente di quadri e di altri membri degli organi dirigenti della Posta e delle FFS.

### **3. Legge sulla Banca nazionale**

#### *Art. 62a*

Le spiegazioni relative alle modifiche della LTC si applicano per analogia.

### **4. Legge federale sull'assicurazione contro gli infortuni**

#### *Art. 63 cpv. 2 e art. 64 cpv. 3*

Le spiegazioni relative alle modifiche della LTC si applicano per analogia.

### **5. Legge federale sulla radiotelevisione**

#### *Art. 29 cpv. 4*

Dato che la SSR è un ente di diritto privato, l'obbligo di osservare i principi in materia di remunerazione dei suoi organi dirigenti può essere imposto solo in maniera indiretta. Per i dettagli cfr. il commento relativo all'articolo 6a capoverso 7 LPers. Diversamente dalle leggi che disciplinano le altre aziende di diritto privato federali,

