

# **Ordinanza sul personale del settore dei politecnici federali (OPers settore dei PF)**

del 15 marzo 2001

approvata dal Consiglio federale il 25 aprile 2001

---

*Il Consiglio dei PF,*

visto l'articolo 37 capoverso 3 della legge del 24 marzo 2000<sup>1</sup> sul personale federale (LPers), nonché l'articolo 2 capoverso 2 dell'ordinanza quadro del 20 dicembre 2000<sup>2</sup> relativa alla legge sul personale federale (ordinanza quadro LPers),

*ordina:*

## **Capitolo 1: Disposizioni generali**

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

(art. 2 LPers)

<sup>1</sup> La presente ordinanza disciplina i rapporti di lavoro dei collaboratori del settore dei politecnici federali (settore dei PF).

<sup>2</sup> La presente ordinanza non si applica:

- a. ai rapporti di lavoro di cui all'articolo 17 capoverso 1 della legge federale del 4 ottobre 1991<sup>3</sup> sui politecnici federali;
- b. agli apprendisti che sottostanno alla legge federale del 19 aprile 1978<sup>4</sup> sulla formazione professionale.

### **Art. 2**            Competenze

(art. 3 LPers)

<sup>1</sup> Il Consiglio dei PF è competente per l'avvio, la modifica e la cessazione dei rapporti di lavoro, come pure per tutte le decisioni attinenti ai rapporti di lavoro concernenti:

- a. i membri delle direzioni degli istituti;
- b. i collaboratori del Consiglio dei PF.

<sup>2</sup> Può delegare la competenza di cui al capoverso 1 lettera b al suo presidente o vicepresidente.

**RS 172.220.113**

- 1    **RS 172.220.1**
- 2    **RS 172.220.11**
- 3    **RS 414.110**
- 4    **RS 412.10**

<sup>3</sup> Le direzioni dei PF e degli istituti di ricerca sono competenti per l'avvio, la modifica e la cessazione dei rapporti di lavoro dei loro collaboratori.

<sup>4</sup> Il Consiglio dei PF è competente per l'applicazione della presente ordinanza ai suoi collaboratori.

<sup>5</sup> Per quanto la presente ordinanza non disciplini la competenza in materia decisionale, il Consiglio dei PF, i due PF e gli istituti di ricerca possono delegare tali competenze all'interno del loro settore.

### **Art. 3**                   Disciplinamento delle questioni di dettaglio

<sup>1</sup> I due PF e gli istituti di ricerca disciplinano, ove necessario, i dettagli relativi al proprio personale per quanto non vi sia un altro servizio preposto a tale scopo.

<sup>2</sup> Informano adeguatamente i collaboratori sul disciplinamento delle questioni di dettaglio.

## **Capitolo 2: Politica del personale**

### **Sezione 1: Principio**

#### **Art. 4**

<sup>1</sup> Il Consiglio dei PF, i due PF e gli istituti di ricerca si adoperano per:

- a. una politica del personale progressista e sociale;
- b. condizioni di lavoro allettanti e competitive a livello nazionale e internazionale;
- c. un impiego adeguato, economico e socialmente responsabile dei loro collaboratori;
- d. l'assunzione e il promovimento di collaboratori adeguati.

<sup>2</sup> La politica del personale tiene conto degli obiettivi dell'insegnamento, della ricerca e dei servizi così come definiti nella legislazione sui PF. Si ispira alla politica del personale del Consiglio federale, nonché alla convenzione conclusa con le parti sociali.

<sup>3</sup> I due PF e gli istituti di ricerca sono responsabili dell'applicazione della politica del personale. Adottano nel proprio settore le necessarie misure organizzative e del personale.

### **Sezione 2: Sviluppo del personale**

#### **Art. 5**                   Competenza

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

<sup>1</sup> I due PF e gli istituti di ricerca promuovono lo sviluppo di tutto il personale. Accrescono in questo modo la qualità delle loro prestazioni, ampliano la competenza tecnica dei collaboratori e ne migliorano la competitività sul mercato del lavoro.

<sup>2</sup> I collaboratori sono tenuti a perfezionarsi in base alle loro attitudini e alle esigenze del mercato del lavoro e ad aprirsi ai cambiamenti.

<sup>3</sup> I due PF e gli istituti di ricerca partecipano in modo commisurato alle spese di perfezionamento del personale. I diritti e gli obblighi reciproci possono essere stabiliti in convenzioni sul perfezionamento.

**Art. 6** Promovimento del corpo accademico intermedio

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

I due PF e gli istituti di ricerca stilano piani di carriera per gli assistenti, gli assistenti in capo e i collaboratori scientifici.

**Art. 7** Colloquio di valutazione

(art. 4 cpv. 3 LPers)

<sup>1</sup> I superiori svolgono almeno una volta all'anno un colloquio di valutazione con i propri collaboratori. Quest'ultimo serve a tracciare un bilancio e a favorire il promovimento dei collaboratori, a valutare le loro prestazioni e a dar loro l'occasione di esprimersi circa il modo di agire dei superiori.

<sup>2</sup> Sono in particolare oggetto del colloquio:

- a. la definizione di obiettivi e la loro verifica;
- b. la situazione lavorativa;
- c. le possibilità e le misure di sviluppo.

<sup>3</sup> La prestazione dei collaboratori è valutata secondo criteri stabiliti.

<sup>4</sup> I collaboratori si esprimono sul modo di agire dei superiori. I loro riscontri servono ai superiori per lo sviluppo dell'unità organizzativa.

<sup>5</sup> Per la procedura di conciliazione in caso di controversia si applicano le specifiche regolamentazioni del Consiglio dei PF.

**Art. 8** Sviluppo delle capacità gestionali

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

I due PF e gli istituti di ricerca elaborano programmi mirati allo sviluppo delle capacità gestionali. Questi ultimi hanno per scopo di permettere ai collaboratori idonei l'accesso a funzioni direttive e di promuovere le capacità gestionali a tutti i livelli, in particolare nei settori dell'insegnamento, della ricerca e dei servizi.

**Art. 9** Protezione della personalità

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

<sup>1</sup> I due PF e gli istituti di ricerca provvedono a creare un clima di rispetto e di fiducia scevro da qualsiasi discriminazione.

<sup>2</sup> Mediante misure adeguate e indipendentemente dalle persone da cui queste emanano, impediscono attentati inammissibili alla personalità dei singoli collaboratori, quali in particolare:

- a. il rilevamento sistematico di dati riguardanti le prestazioni individuali all'insaputa degli interessati;
- b. la perpetrazione o la tolleranza di aggressioni o atti lesivi della dignità personale e professionale.

<sup>3</sup> I due PF e gli istituti di ricerca designano un servizio incaricato di offrire consulenza e sostegno ai collaboratori che si sentono sfavoriti o discriminati. Nell'adempimento dei propri compiti, tale servizio non è vincolato da direttive.

#### **Art. 10** Parità di trattamento

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

<sup>1</sup> I due PF e gli istituti di ricerca prendono misure mirate per garantire pari opportunità e la parità di trattamento tra uomini e donne.

<sup>2</sup> Tutelano la dignità delle donne e dell'uomo sul posto di lavoro e prendono misure intese a far rispettare il divieto di discriminazione.

#### **Art. 11** Altre misure

(art. 4 cpv. 2 lett. e, f, h-k, 32 lett. d LPers)

I due PF e gli istituti di ricerca prendono, ciascuno per il proprio settore, misure per:

- a. promuovere il plurilinguismo, l'equa rappresentanza delle comunità linguistiche e la comprensione tra le stesse;
- b. garantire pari opportunità ai disabili, segnatamente in materia di impiego e di integrazione;
- c. promuovere presso i collaboratori un comportamento rispettoso dell'ambiente, della salute e della sicurezza sul posto di lavoro;
- d. creare posti di tirocinio e di perfezionamento;
- e. creare condizioni di lavoro che consentano ai collaboratori di adempiere alle proprie responsabilità in ambito familiare e sociale;
- f. fornire un'informazione esaustiva e tempestiva ai collaboratori.

### **Sezione 3: Coordinamento e rapporti**

#### **Art. 12**

(art. 5 LPers)

<sup>1</sup> Il Consiglio dei PF coordina, nel quadro dei principi formulati nell'articolo 4, la politica del personale elaborata dai due PF e dagli istituti di ricerca.

<sup>2</sup> I due PF e gli istituti di ricerca verificano periodicamente il conseguimento degli obiettivi fissati nella LPers e nella presente ordinanza e ne fanno rapporto al Consiglio dei PF.

<sup>3</sup> Il rapporto contiene in particolare indicazioni circa:

- a. la composizione del personale;
- b. i costi del personale;
- c. il grado di soddisfazione nel lavoro;
- d. l'esito dei colloqui di valutazione.

<sup>4</sup> Il Consiglio dei PF valuta i rapporti e ne rende conto al Dipartimento federale dell'interno.

## **Sezione 4: Partecipazione e collaborazione con le parti sociali**

### **Art. 13** (art. 33 LPers)

<sup>1</sup> Il Consiglio dei PF, i due PF e gli istituti di ricerca prendono tutte le misure atte a garantire la piena collaborazione con le parti sociali.

<sup>2</sup> Il Consiglio dei PF, i due PF e gli istituti di ricerca concludono periodicamente con le parti sociali una convenzione in merito alla reciproca cooperazione e agli obiettivi di politica del personale.

<sup>3</sup> Le parti sociali possono chiedere, in virtù di tale convenzione, una revisione della presente ordinanza.

<sup>4</sup> Presso i due PF e gli istituti di ricerca possono essere costituite commissioni del personale qualora ciò risponda al desiderio della maggioranza dei collaboratori.

## **Capitolo 3: Rapporto di lavoro**

### **Sezione 1: Formazione, modifica e risoluzione**

#### **Art. 14** Messa a concorso (art. 7 LPers)

<sup>1</sup> I posti vacanti sono messi a concorso mediante pubblicazione in adeguati mezzi di comunicazione di massa.

<sup>2</sup> Quando un concorso interno garantisce una concorrenza sufficiente o non è pregiudicato l'equo accesso a un posto, si può eccezionalmente fare a meno di un concorso pubblico. I due PF e gli istituti di ricerca disciplinano nel loro settore dettagli e la ripartizione delle competenze.

#### **Art. 15** Condizioni di assunzione

L'assunzione è subordinata alle esigenze conformi al settore d'attività.

**Art. 16** Contratto di lavoro

(art. 8 LPers)

<sup>1</sup> Il rapporto di lavoro nasce al momento della firma del contratto di lavoro da parte del servizio competente e della persona che si intende assumere.

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

- a. l'inizio e la durata del rapporto di lavoro;
- b. il settore lavorativo;
- c. il periodo di prova;
- d. il grado d'occupazione;
- e. lo stipendio e la forma di versamento dello stipendio;
- f. la previdenza professionale;
- g. i termini di disdetta.

<sup>3</sup> Oltre al contratto di lavoro i collaboratori ricevono un elenco degli obblighi.

**Art. 17** Modifica del contratto di lavoro

(art. 13 LPers)

<sup>1</sup> Ogni modifica del contratto di lavoro necessita della forma scritta.

<sup>2</sup> In caso di modifiche del contratto, ci si sforza in linea di principio di addivenire a soluzioni consensuali. Se il collaboratore si oppone alla modifica del contratto, quest'ultima può essere intrapresa solo per via di disdetta ai sensi dell'articolo 12 LPers.

**Art. 18** Periodo di prova

(art. 8 cpv. 2 LPers)

<sup>1</sup> Il periodo di prova è, di regola, di tre mesi per tutti i rapporti di lavoro. In casi fondati, può essere prolungato fino a un massimo di sei mesi.

<sup>2</sup> In caso di cambiamento di posto all'interno del settore dei PF o di rapporti di lavoro di durata determinata, il periodo di prova può essere ridotto o soppresso.

**Art. 19** Rapporti di lavoro di durata determinata

(art. 9 LPers)

<sup>1</sup> Il rapporto di lavoro è, di regola, di durata indeterminata.

<sup>2</sup> I rapporti di lavoro di durata determinata concernono:

- a. gli assistenti;
- b. gli assistenti in capo;
- c. gli assistenti ausiliari;
- d. i collaboratori scientifici impiegati nell'insegnamento e in progetti di ricerca;
- e. i collaboratori impiegati per compiti infrastrutturali di durata limitata.

<sup>3</sup> I rapporti di lavoro di durata determinata non possono essere conclusi allo scopo di eludere le disposizioni relative alla protezione contro la disdetta di cui all'articolo 14 LPers.

**Art. 20** Durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato  
(art. 9 LPers)

<sup>1</sup> I rapporti di lavoro di durata determinata si tramutano in rapporti di lavoro di durata indeterminata conformemente alle disposizioni dell'articolo 9 capoverso 2 LPers.

<sup>2</sup> Gli assistenti sono impiegati per un periodo di sei anni al massimo.

<sup>3</sup> Gli assistenti in capo sono impiegati per un periodo di sei anni al massimo.

<sup>4</sup> I collaboratori scientifici impegnati nell'insegnamento e in progetti di ricerca possono essere impiegati nel complesso per un periodo di nove anni al massimo.

<sup>5</sup> In caso di progetti scientifici di ampia portata, i due PF e gli istituti di ricerca stilano di volta in volta un piano d'impiego dei collaboratori.

<sup>6</sup> I rapporti di lavoro di durata determinata che contemplano unicamente compiti infrastrutturali non possono superare nel complesso una durata di cinque anni.

<sup>7</sup> I collaboratori che sono impiegati a tempo determinato per più di cinque anni elaborano insieme ai loro diretti superiori un piano di carriera scritto al più tardi dopo quattro anni. Quest'ultimo viene riesaminato al più tardi dopo tre anni.

## Sezione 2: Ristrutturazioni

**Art. 21** Misure in caso di ristrutturazioni  
(art. 12, 19, 31 e 33 LPers)

<sup>1</sup> I due PF e gli istituti di ricerca procedono a ristrutturazioni socialmente sostenibili. I collaboratori contribuiscono alla realizzazione e alla buona riuscita delle ristrutturazioni, segnatamente mediante la collaborazione attiva alle misure e lo sviluppo dell'iniziativa individuale.

<sup>2</sup> Hanno priorità rispetto al licenziamento:

- a. il mantenimento in servizio dei collaboratori mediante misure di riorganizzazione del tempo di lavoro;
- b. la mutazione dei collaboratori a un altro posto adeguato all'interno del settore dei PF;
- c. il collocamento in posti adeguati al di fuori del settore dei PF;
- d. la riqualificazione e il perfezionamento professionale;
- e. il pensionamento anticipato.

<sup>3</sup> I due PF e gli istituti di ricerca informano i loro collaboratori e le parti sociali in modo trasparente, esaustivo e tempestivo.

<sup>4</sup> Il Consiglio dei PF è competente per l'elaborazione e la firma del piano sociale con le associazioni del personale.

**Art. 22** Prestazioni in caso di pensionamento anticipato

(art. 31 cpv. 5 LPers)

<sup>1</sup> Nel quadro di ristrutturazioni, i collaboratori possono essere pensionati anticipatamente al più presto a 55 anni compiuti, a condizione che non abbiano rifiutato un altro posto di lavoro adeguato.

<sup>2</sup> È condizione indispensabile al pensionamento anticipato che:

- a. il posto sia soppresso; o
- b. l'ambito lavorativo del collaboratore sia stato modificato in modo tale da rendere il posto inadeguato; o
- c. il posto sia soppresso nel quadro di un'azione di solidarietà a favore di collaboratori più giovani.

<sup>3</sup> Al collaboratore pensionato anticipatamente viene corrisposta una pensione di vecchiaia e una pensione transitoria conformemente all'articolo 5 capoversi 1, 2 e 6 della legge federale del 23 giugno 2000<sup>5</sup> sulla Cassa pensioni della Confederazione (Legge sulla CPC). È determinante ai fini del calcolo della pensione la durata assicurativa fino all'età di pensionamento regolamentare. La pensione transitoria non deve essere rimborsata al raggiungimento dell'età di pensionamento.

<sup>4</sup> I due PF e gli istituti di ricerca versano alla Cassa pensioni della Confederazione le lacune di copertura derivanti dal pensionamento anticipato.

**Art. 23** Prestazioni supplementari del datore di lavoro

(art. 31 cpv. 3 e 5 LPers)

Per evitare situazioni difficili, i due PF e gli istituti di ricerca possono fornire altre prestazioni.

## **Capitolo 4: Prestazioni**

### **Sezione 1: Stipendio e supplementi**

**Art. 24** Classi di stipendio

(art. 15 LPers)

<sup>1</sup> Lo stipendio è stabilito nel quadro delle classi di stipendio conformemente all'allegato 1.

<sup>2</sup> Per reclutare e garantire la permanenza di persone particolarmente referenziate, il servizio responsabile dell'assunzione può eccezionalmente concedere, con l'approvazione del Consiglio dei PF, stipendi fino al 10 per cento superiori all'importo massimo della rispettiva classe di stipendio.

<sup>5</sup> RS 172.222.0



**Art. 25** Valutazione della funzione

(art. 15 LPers)

<sup>1</sup> Il principio che presiede alla determinazione di una classe di stipendio è la valutazione della funzione.

<sup>2</sup> Sono determinanti ai fini della valutazione l'entità dei compiti e delle esigenze, le responsabilità e i rischi inerenti alla funzione, come pure la formazione preliminare richiesta.

<sup>3</sup> I due PF e gli istituti di ricerca valutano le funzioni inquadrare nelle classi 1-31. Notificano la valutazione di funzioni inquadrare nelle classi 28-31 nell'ambito del rendiconto al Consiglio dei PF.

<sup>4</sup> Il Consiglio dei PF valuta le funzioni inquadrare nelle classi 32-38.

<sup>5</sup> I collaboratori le cui istanze di modifica della valutazione della funzione non sono state accolte dal servizio competente possono rivolgersi all'organo paritetico di verifica del Consiglio dei PF. Quest'ultimo rilascia raccomandazioni.

**Art. 26** Stipendio iniziale

(art. 15 LPers)

<sup>1</sup> Al momento dell'entrata in servizio, il servizio responsabile dell'assunzione fissa uno stipendio iniziale conformemente all'articolo 24 della presente ordinanza.

<sup>2</sup> Nella fissazione dello stipendio iniziale si tiene adeguatamente conto dell'esperienza, della formazione preliminare e delle condizioni del mercato del lavoro.

**Art. 27** Fissazione dello stipendio

(art. 4 cpv. 3 LPers)

<sup>1</sup> Lo stipendio è fissato sulla base della valutazione del personale di cui all'articolo 7.

<sup>2</sup> La valutazione del personale comporta i seguenti livelli:

- a. le prestazioni superano le esigenze;
- b. le prestazioni corrispondono alle esigenze;
- c. le prestazioni corrispondono solo in parte alle esigenze;
- d. le prestazioni non corrispondono alle esigenze.

**Art. 28** Evoluzione dello stipendio

(art. 15 LPers)

<sup>1</sup> Lo stipendio fissato al momento dell'entrata in servizio aumenta ogni anno dell'importo di cui all'allegato 1 fino a raggiungere l'importo massimo della classe di stipendio.

<sup>2</sup> In caso di prestazioni insufficienti non è corrisposto alcun aumento di stipendio.

**Art. 29** Indennità di funzione

(art. 15 LPers)

<sup>1</sup> In caso di incarichi provvisori che comportano particolari esigenze o sollecitazioni che non giustificano tuttavia il passaggio a una classe di stipendio superiore, è possibile corrispondere indennità di funzione.

<sup>2</sup> Le indennità di funzione si conformano alla classe di stipendio cui corrisponde la particolare esigenza richiesta.

**Art. 30** Premi di prestazione e premi spontanei

(art. 15 LPers)

<sup>1</sup> Al fine di riconoscere particolari incarichi o prestazioni è possibile elargire una volta all'anno un premio di prestazione.

<sup>2</sup> I premi di prestazione non possono superare i 5000 franchi ovvero il 6 per cento dell'importo massimo della corrispondente classe di stipendio di cui all'allegato 1.

<sup>3</sup> Al fine di riconoscere in modo spontaneo particolari incarichi o prestazioni è possibile elargire piccoli premi in natura.

<sup>4</sup> I premi possono anche essere elargiti a gruppi di persone.

**Art. 31** Indennità di residenza

(art. 15 LPers)

Allo stipendio è aggiunta un'indennità di residenza conformemente all'allegato 1.

**Art. 32** Compensazione del rincarico

(art. 16 LPers)

<sup>1</sup> Il versamento e l'entità della compensazione del rincarico si conformano alle decisioni prese dal Consiglio federale per il personale di tutta l'Amministrazione federale.

<sup>2</sup> In caso di versamento di una compensazione del rincarico, lo stipendio, l'indennità di residenza e gli assegni di custodia sono adeguati di conseguenza.

**Art. 33** Indennità

(art. 15 LPers)

Possono essere versate indennità per:

- a. lavoro domenicale e notturno;
- b. lavoro a turni e servizio di picchetto.

**Art. 34** Impiego a tempo parziale

(art. 15 LPers)

Per i collaboratori impiegati a tempo parziale, lo stipendio, l'indennità di residenza e le altre indennità corrispondono al grado d'occupazione. È fatto salvo l'articolo 41.

**Art. 35** Disposizioni speciali

<sup>1</sup> Qualora non fosse possibile procedere all'inquadramento in classi di stipendio conformemente all'articolo 24, è consentito versare stipendi forfetari.

<sup>2</sup> In caso di occupazione irregolare è possibile stabilire stipendi giornalieri o orari.

**Sezione 2: Prestazioni sociali****Art. 36** Diritto allo stipendio in caso di malattia o infortunio

(art. 29 LPers)

<sup>1</sup> In caso di impedimento al lavoro dovuto a malattia o infortunio, i collaboratori hanno diritto al versamento del salario fino a un massimo del 100 per cento dello stipendio totale per un periodo non superiore a 730 giorni. Sono conteggiate le prestazioni di assicurazioni.

<sup>2</sup> Il diritto allo stipendio può essere ridotto qualora un collaboratore abbia contratto una malattia o sia incorso in un infortunio intenzionalmente o per grave negligenza, si sia esposto consapevolmente a un pericolo fuori dall'ordinario o si sia avventurato in un'impresa rischiosa.

<sup>3</sup> I due PF e gli istituti di ricerca possono concludere assicurazioni per il loro personale al fine di coprire il proprio rischio finanziario. Possono accollarne i costi ai collaboratori nella misura in cui questi approfittino dell'assicurazione in quanto privati.

<sup>4</sup> Per valutare la capacità lavorativa può essere ordinata una visita di controllo presso un medico di fiducia.

**Art. 37** Diritto allo stipendio in caso di gravidanza, maternità e adozione

(art. 29 cpv. 1 LPers)

<sup>1</sup> In caso di maternità, le collaboratrici hanno diritto a un congedo pagato allo stipendio totale per un periodo di quattro mesi.

<sup>2</sup> Se lo desidera, la collaboratrice può sospendere il lavoro al più presto un mese prima della data prevista per la nascita.

<sup>3</sup> La metà del congedo di maternità può, previo accordo con il servizio competente, essere compensata con una riduzione autonomamente scelta del grado d'occupazione convenuto per contratto. Se anche il padre lavora nel settore dei PF, i genitori possono suddividersi tale congedo a loro discrezione.

<sup>4</sup> Per la presa a carico di bambini fino a sei anni d'età e di bambini disabili in vista di un'adozione, si ha diritto ad un congedo pagato allo stipendio totale per un periodo di due mesi. Il capoverso 3 è applicabile per analogia.

**Art. 38** Diritto allo stipendio in caso di servizio militare, servizio di protezione civile e servizio civile sostitutivo

(art. 29 cpv. 1 LPers)

<sup>1</sup> In caso di congedo per servizio militare e servizio di protezione civile svizzeri obbligatori e per la durata del servizio civile sostitutivo, gli astretti al servizio hanno diritto alla totalità dello stipendio.

<sup>2</sup> In caso di servizio volontario lo stipendio può essere pagato per al massimo 10 giorni di lavoro all'anno.

<sup>3</sup> Le indennità per perdita di guadagno previste dalla legge in caso di servizi di cui ai capoversi 1 e 2 spettano ai due PF e agli istituti di ricerca.

<sup>4</sup> Gli assegni sociali sono versati senza riduzioni.

**Art. 39** Prestazioni in caso di infortunio professionale

(art. 29 cpv. 1 LPers)

<sup>1</sup> In caso di lesione fisica o invalidità dovuta a infortunio professionale o ad altra malattia professionale equivalente si ha diritto:

- a. al 100 per cento dello stipendio determinante in caso di incapacità lavorativa totale fino al decesso;
- b. alla quota corrispondente al grado di invalidità ai sensi della legge federale del 20 marzo 1981<sup>6</sup> sull'assicurazione contro gli infortuni (LAINF) in caso di incapacità lavorativa parziale.

<sup>2</sup> Se l'infortunio professionale o una malattia professionale equivalente conduce alla morte, si ha diritto:

- a. a una rendita vedovile secondo le disposizioni della legge sulla CPC<sup>7</sup>. Se il coniuge superstite si risposa, può chiedere un'indennità unica conformemente alle disposizioni della legge sulla CPC;
- b. a una rendita totale per orfani di un importo pari al 35 per cento dello stipendio determinante per un figlio e al 50 per cento per due figli;
- c. alle spese delle esequie.

<sup>3</sup> Sono computate le prestazioni assicurative.

**Art. 40** Diritto allo stipendio in caso di decesso

(art. 29 cpv. 2 LPers)

In caso di decesso di un collaboratore, i superstiti il cui mantenimento era provatamente a carico del defunto ricevono un importo pari a un sesto del salario annuo insieme ai corrispondenti assegni di custodia.

<sup>6</sup> RS 832.20

<sup>7</sup> RS 172.222.0

**Art. 41** Assegni di custodia

(art. 31 cpv. 1-3 LPers)

<sup>1</sup> I collaboratori hanno diritto a un assegno di custodia secondo l'allegato 2 per ogni figlio di cui hanno la custodia o con cui hanno un rapporto di filiazione ai sensi dell'articolo 252 del Codice civile (CO)<sup>8</sup>. Figliastri e affiliati che dipendono finanziariamente dal collaboratore sono equiparati ai figli di quest'ultimo.

<sup>2</sup> L'assegno è versato fino al compimento del 18° anno d'età del figlio. Per i figli che seguono una formazione è versato al massimo fino al compimento del 25° anno di età.

<sup>3</sup> La metà dell'assegno di cui all'allegato 2 può essere versato:

- a. al coniuge che, a causa di una malattia grave, è permanentemente inabile all'esercizio di un'attività lucrativa;
- b. a parenti stretti nei confronti dei quali il collaboratore assolve un obbligo di assistenza per disposizione delle autorità.

<sup>4</sup> L'assegno intero è versato a partire da un grado d'occupazione del 50 per cento; in caso di grado d'occupazione inferiore è versata la metà dell'assegno.

<sup>5</sup> Se il collaboratore riceve da altri un assegno familiare, per figli o per custodia, l'assegno per figli ai sensi del presente articolo è versato unicamente nella misura in cui, sommato agli altri assegni esigibili, non superi l'importo di cui all'allegato 2.

**Art. 42** Previdenza professionale

<sup>1</sup> I collaboratori del settore dei PF sono assicurati presso la Cassa pensioni della Confederazione conformemente alle disposizioni della legge sulla CPC<sup>9</sup>.

<sup>2</sup> Lo stipendio determinante ai fini dell'assicurazione secondo l'articolo 4 della legge sulla CPC è pari allo stipendio di cui all'articolo 24 inclusa l'indennità di residenza.

<sup>3</sup> Il personale del settore dei PF è assicurato conformemente alle disposizioni dell'ordinanza del 25 aprile 2001<sup>10</sup> concernente l'assicurazione nel piano di base della Cassa pensioni della Confederazione (OCPC 1) nel primato delle prestazioni e se del caso conformemente alle disposizioni dell'ordinanza del 25 aprile 2001<sup>11</sup> concernente l'assicurazione nel piano integrativo della Cassa pensioni della Confederazione (OCPC 2) nel primato dei contributi.

<sup>4</sup> I collaboratori impiegati a tempo determinato ai sensi dell'articolo 19 capoverso 2 possono essere assicurati nel primato dei contributi conformemente alle disposizioni dell'OCPC 2. L'assegnazione al piano assicurativo deve essere disciplinata nel contratto di lavoro.

<sup>5</sup> Per il resto si applicano le disposizioni della Cassa pensioni della Confederazione.

<sup>8</sup> RS 210

<sup>9</sup> RS 172.222.0

<sup>10</sup> RS 172.222.034.1; RU 2001 ...

<sup>11</sup> RS 172.222.034.2; RU 2001 ...

### Sezione 3: Altre prestazioni

#### Art. 43 Equipaggiamento (art. 18 cpv. 1 LPers)

<sup>1</sup> I servizi competenti dotano i collaboratori nonché gli apprendisti e i tirocinanti del materiale e degli indumenti protettivi necessari.

<sup>2</sup> D'intesa con il servizio competente, i collaboratori possono usare apparecchi, materiale e indumenti protettivi propri. Può essere concordata a tale effetto un'apposita indennità.

<sup>3</sup> D'intesa con il servizio competente, la prestazione di lavoro può essere assolta a casa. Sono rimborsati i costi di infrastruttura.

#### Art. 44 Spese (art. 18 cpv. 2 LPers)

<sup>1</sup> I collaboratori hanno diritto al rimborso delle spese cagionate dalla loro attività professionale.

<sup>2</sup> Il Consiglio dei PF stabilisce i principi relativi al rimborso di pasti, pernottamenti, trasporti, accoglienza di ospiti e altre spese.

<sup>3</sup> Le spese sono rimborsate secondo i criteri dell'adeguatezza, dell'economicità, del tempo impiegato e dell'ecologia.

#### Art. 45 Premi di fedeltà (art. 32 lett. b LPers)

<sup>1</sup> Dopo il 10° e il 15° anno di impiego è corrisposto un premio di fedeltà consistente in metà mese di congedo pagato o in metà mese di stipendio. Dopo il 20° anno di impiego è corrisposto un premio di fedeltà consistente in un mese di congedo pagato o in un mese di stipendio.

<sup>2</sup> In caso di rapporti di lavoro di durata indeterminata, dopo il 5° anno di impiego è corrisposto un premio di fedeltà consistente in una settimana di congedo pagato.

#### Art. 46 Servizi particolari (art. 32 lett. e e g LPers)

Per mantenersi attrattivi sul mercato del lavoro, i due PF e gli istituti di ricerca possono offrire servizi particolari quali:

- a. offerte in materia di custodia dei figli a complemento di quella assunta dalla famiglia;
- b. la gestione di ristoranti per il personale, di locali di ristoro e di altre infrastrutture ricreative;
- c. riduzioni di prezzo su prestazioni e prodotti.

**Art. 47** Servizio medico

I due PF e gli istituti di ricerca si avvalgono delle prestazioni di un servizio medico per chiarimenti d'ordine medico e misure di medicina del lavoro.

**Art. 48** Spese processuali e ripetibili

(art. 18 cpv. 2 LPers)

<sup>1</sup> Il Consiglio dei PF, i due PF e gli istituti di ricerca rimborsano le spese processuali e le spese ripetibili ai collaboratori che in virtù della loro attività professionale sono coinvolti o intentano legittimamente un procedimento civile, amministrativo o penale se:

- a. il settore dei PF ha un interesse nel procedimento; o
- b. i collaboratori non hanno commesso l'atto per grave negligenza o intenzionalmente.

<sup>2</sup> Fintanto che la sentenza non è pronunciata vengono fornite unicamente garanzie relative ai costi.

**Art. 49** Indennità di uscita

(art. 19 cpv. 2 e 5 LPers)

<sup>1</sup> In caso di disdetta del rapporto di lavoro senza colpa da parte del collaboratore interessato, quest'ultimo riceve un'indennità di uscita se è soddisfatta una delle condizioni seguenti:

- a. il rapporto di lavoro presso un datore di lavoro di cui all'articolo 3 LPers è durato ininterrottamente almeno 20 anni;
- b. il collaboratore ha compiuto il 50° anno di età;
- c. il collaboratore espleta una funzione specializzata;
- d. la risoluzione del contratto di lavoro si rivela nulla.

<sup>2</sup> L'indennità di uscita è pari al massimo a due stipendi annui.

<sup>3</sup> Non è corrisposta alcuna indennità di uscita:

- a. in caso di reimpiego presso un datore di lavoro ai sensi dell'articolo 3 LPers. È fatto salvo l'articolo 19 capoverso 4 LPers;
- b. se la persona interessata riceve una rendita di invalidità o di vecchiaia ai sensi della legge sulla CPC<sup>12</sup>;
- c. in caso di cessazione del rapporto di lavoro secondo l'articolo 29 LPers.

<sup>4</sup> I collaboratori che entro due anni ritrovano impiego presso un datore di lavoro di cui all'articolo 3 LPers sono tenuti a rifondere proporzionalmente l'indennità di uscita.

## Sezione 4: Vacanze e congedi

### Art. 50 Giorni festivi

Durante i giorni festivi abituali nel luogo di servizio non si lavora.

### Art. 51 Vacanze (art. 17 LPers)

<sup>1</sup> I collaboratori hanno diritto a cinque settimane di vacanza per anno civile.

<sup>2</sup> Il diritto alle vacanze è di sei settimane al compimento del 50° anno di età.

<sup>3</sup> I giovani di età inferiore a 20 anni hanno diritto a sei settimane di vacanza.

<sup>4</sup> I superiori concordano con i collaboratori il periodo delle vacanze in base alle esigenze di servizio.

<sup>5</sup> Le vacanze devono per principio essere prese nell'anno civile in cui sorge il diritto alle stesse. In considerazione degli interessi del servizio e d'intesa con il superiore è possibile concordare una deroga a tale principio.

<sup>6</sup> Le vacanze non effettuate possono essere pagate in contanti solo al termine del rapporto di lavoro.

<sup>7</sup> In caso di assenze per servizio militare, servizio di protezione civile, servizio civile, infortunio o malattia di durata superiore a 3 mesi entro uno stesso anno civile, il diritto annuale alle vacanze è ridotto di  $\frac{1}{12}$  per ogni mese di assenza supplementare. In caso di congedo non pagato, il diritto alle vacanze è ridotto a partire dal secondo mese.

<sup>8</sup> Per gli impiegati a tempo parziale, il diritto alle vacanze è commisurato al grado d'occupazione.

### Art. 52 Congedi (art. 17 LPers)

<sup>1</sup> In casi particolari e dietro richiesta motivata, è possibile accordare ai collaboratori un congedo pagato, parzialmente pagato o non pagato a condizione che ciò non pregiudichi oltre il dovuto il normale andamento del lavoro. Il tempo di lavoro pagato è commisurato al pertinente grado d'occupazione.

<sup>2</sup> Sono computati come tempo di lavoro:

- |    |   |                                 |
|----|---|---------------------------------|
| a. | per il proprio matrimonio   | 6 giorni                        |
| b. | per il matrimonio di parenti  | 1 giorno                        |
| c. | per parto   | 2 giorni                        |
| d. | per la cura di malati all'interno della propria economia domestica, a condizione che non vi siano altre possibilità di custodia | fino a 5 giorni per anno civile |



|    |   |   |
|----|---|---|
| e. | per il disbrigo di questioni scolastiche importanti e di consultazioni mediche che riguardano minori sotto i 16 anni da parte di adulti con compiti educativi | fino a 5 giorni<br>per anno civile                        |
| f. | per trasloco  | 1 giorno<br>per anno civile                               |
| g. | per la conduzione e l'accompagnamento di corsi di Gioventù e Sport  | fino a 5 giorni<br>per anno civile                        |
| h. | per il reclutamento, l'ispezione e la consegna dell'equipaggiamento   | 1 giorno<br>per anno civile                               |
| i. | per interventi ed esercitazioni del corpo pompieri  | il tempo<br>necessario                                    |
| j. | per il decesso di un familiare appartenente alla propria economia domestica   | 3 giorni  |
| k. | per il decesso di un familiare non appartenente alla propria economia domestica   | 1-3 giorni secon-<br>do l'impegno                         |
| l. | per la partecipazione alle esequie di un collega di lavoro  | il tempo necessa-<br>rio, ma al massi-<br>mo ½ giornata   |
| m. | per la partecipazione a manifestazioni culturali organizzate da sindacati   | 6 giorni<br>su 2 anni civili                              |
| n. | per attività in associazioni del personale della Confederazione   | fino a 40 giorni<br>previa intesa con<br>le parti sociali |
| o. | per l'esercizio di incarichi pubblici   | fino a 15 giorni<br>per anno civile.                      |

<sup>3</sup> Le assenze pianificabili sono considerate tempo di lavoro solo se l'attività in questione non può essere svolta nel tempo non lavorativo o nel quadro del tempo flessibile. Fra queste rientrano le visite mediche, le terapie, la citazione da parte di un'autorità per faccende non private.

<sup>4</sup> Per il disbrigo di faccende private non è accordato alcun congedo pagato.

<sup>5</sup> Possono essere accordati congedi non pagati nel quadro delle possibilità aziendali e organizzative. La loro durata non deve di norma superare un anno. In caso di congedo non pagato di durata superiore a un mese, il contributo del datore di lavoro di cui all'articolo 6 della legge sulla CPC<sup>13</sup> è a carico della persona in congedo.

## Capitolo 5: Obblighi

### Art. 53 Adempimento dei compiti

I collaboratori sono tenuti ad adempiere in modo competente e responsabile i compiti stabiliti nel contratto di lavoro, ad attenersi alle direttive del servizio e agli ordini dei superiori e a comportarsi in modo cooperativo e leale nei confronti dei colleghi.

### Art. 54 Tempo di lavoro

(art. 17 LPers)

<sup>1</sup> Il tempo di lavoro settimanale medio è di 41 ore per i collaboratori impiegati a tempo pieno. Per i collaboratori impiegati a tempo parziale è pari al grado d'occupazione convenuto.

<sup>2</sup> I servizi responsabili possono concordare con i collaboratori o i rappresentanti del personale una specifica organizzazione del tempo di lavoro.

<sup>3</sup> In caso di viaggi di servizio in Svizzera, i tempi di trasferta contano come tempo di lavoro. In caso di viaggi di servizio all'estero è computato il tempo di lavoro convenuto.

<sup>4</sup> Durante la pausa di mezzogiorno il lavoro deve essere interrotto per almeno 30 minuti. Valgono per contro come tempo di lavoro una pausa di 15 minuti ciascuna nel corso della mattinata e nel corso del pomeriggio.

<sup>5</sup> I due PF e gli istituti di ricerca disciplinano il lavoro a turni e il servizio di picchetto d'intesa con i rappresentanti del personale.

### Art. 55 Ore supplementari e lavoro straordinario

(art. 17 LPers)

<sup>1</sup> In caso di carico di lavoro inconsueto o di lavoro urgente, il servizio competente può, entro un lasso di tempo adeguato, ordinare o consentire di effettuare ore supplementari o lavoro straordinario. Il servizio competente pianifica con i collaboratori la soppressione delle ore supplementari o del lavoro straordinario ordinati o consentiti.

<sup>2</sup> Sono ore supplementari le ore di lavoro prestate che superano il tempo di lavoro settimanale stabilito per gli impiegati a tempo pieno o a tempo parziale, ma che non oltrepassano il tempo massimo di lavoro di 45 ore alla settimana previsto per legge. È considerato straordinario il tempo di lavoro che supera il tempo massimo di lavoro di 45 ore alla settimana previsto per legge. All'anno possono essere prestate al massimo 170 ore di lavoro straordinario.

<sup>3</sup> Le ore supplementari e il lavoro straordinario vanno compensati con tempo libero della medesima durata.

<sup>4</sup> Se le ore supplementari non possono essere compensate, il datore di lavoro versa lo stipendio normale senza supplemento. Il lavoro straordinario che non può essere compensato è rimborsato con un supplemento del 25 per cento o del 50 per cento per le domeniche e i giorni festivi.

<sup>5</sup> I due PF e gli istituti di ricerca provvedono affinché siano pagate al massimo 100 ore supplementari o di lavoro straordinario per anno civile e a che vengano riportate all'anno civile seguente al massimo 100 ore.

<sup>6</sup> Il pagamento delle ore supplementari e del lavoro straordinario può essere escluso nel contratto di lavoro dei quadri.

**Art. 56** Occupazioni al di fuori del rapporto di lavoro  
(art. 23 LPers)

<sup>1</sup> Le attività e gli incarichi pubblici che i collaboratori esercitano al di fuori del rapporto di lavoro con un PF o un istituto di ricerca richiedono un'autorizzazione da parte del servizio competente quando esiste la possibilità di un conflitto di interessi con gli interessi lavorativi o quando ciò comprometta l'adempimento dei compiti.

<sup>2</sup> I collaboratori informano i propri superiori in caso di dubbio.

**Art. 57** Segreto professionale, di affari e d'ufficio  
(art. 22 LPers)

<sup>1</sup> I collaboratori sono tenuti a mantenere il più stretto riserbo su questioni professionale e di affari che per loro natura o per prescrizione particolare devono essere mantenute segrete.

<sup>2</sup> L'obbligo di serbare il segreto permane anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro.

<sup>3</sup> Se chiamati a rispondere in qualità di parti, testimoni o periti in interrogatori o procedimenti giudiziari su constatazioni fatte nell'esercizio del loro mandato o nell'adempimento della propria funzione e che si riferiscono a compiti lavorativi, i collaboratori possono esprimersi solo se ne hanno ricevuto l'autorizzazione del servizio competente.

**Art. 58** Violazione degli obblighi professionali  
(art. 25 LPers)

<sup>1</sup> In caso di violazione di obblighi professionali che compromettono l'affidabilità o la funzionalità del Consiglio dei PF, di un PF o di un istituto di ricerca e che non costituiscono motivo di disdetta ai sensi dell'articolo 12 LPers, i servizi competenti possono, dopo accertamento del fatto e ove non sia sufficiente un avvertimento, disporre le seguenti misure:

- a. in caso di negligenza: ammonizione o modifica dell'ambito d'attività;
- b. in caso d'intenzionalità o di grave negligenza: avvertimento, ammonizione, modifica dell'ambito d'attività, decurtazione dello stipendio fino al 10 per cento per al massimo un anno, modifica del tempo o del luogo di lavoro.

<sup>2</sup> Il servizio competente accerta il fatto d'ufficio. Sente la persona interessata per scritto o verbalmente. In caso di audizione verbale, l'interessato può farsi accompagnare da una persona di sua fiducia.

<sup>3</sup> I collaboratori interessati sono tenuti a collaborare all'accertamento del fatto.

<sup>4</sup> Trascorso un anno dalla scoperta della violazione di obblighi professionali e al massimo tre anni dopo l'ultima violazione degli obblighi, non è più consentito ordinare alcuna misura.

## **Capitolo 6: Disposizioni finali**

### **Sezione 1: Protezione di dati personali e relativi alla salute**

(art. 27 nonché 28 cpv. 3 e 4 LPers)

#### **Art. 59**           Competenze

<sup>1</sup> I due PF e gli istituti di ricerca provvedono affinché siano osservate le disposizioni della legge federale del 19 giugno 1992<sup>14</sup> sulla protezione dei dati (LPD) e dell'ordinanza del 14 giugno 1993<sup>15</sup> relativa alla legge federale sulla protezione dei dati (OLPD).

<sup>2</sup> I due PF e gli istituti di ricerca designano per il proprio settore i servizi competenti per il trattamento:

- a. dei fascicoli generali relativi al personale;
- b. dei profili della personalità (art. 3 lett. d LPD);
- c. dei dati relativi a misure sociali;
- d. dei dati relativi a procedimenti esecutivi;
- e. dei dati relativi a procedimenti penali;
- f. dei dati relativi a procedimenti amministrativi.

<sup>3</sup> Prima dell'introduzione o della modifica di un sistema o di una collezione di dati, sono consultati gli impiegati o le associazioni del personale che li rappresentano.

<sup>4</sup> I due PF e gli istituti di ricerca notificano autonomamente per registrazione all'Incaricato federale della protezione dei dati tutte le collezioni di dati prima che queste ultime siano rese operative (art. 11 LPD, art. 3 OLPD).

#### **Art. 60**           Principi in materia di trattamento

<sup>1</sup> I dati di cui all'articolo 59 capoverso 2 lettere c-f possono essere trattati solo nella misura in cui ve ne sia una necessità.

<sup>2</sup> I profili della personalità possono essere trattati solo se sono necessari ai fini dello sviluppo del personale e se le persone interessate vi hanno acconsentito per scritto.

<sup>3</sup> Oltre ai dati di cui all'articolo 59 capoverso 2 lettere b-f, i dati personali degni di particolare protezione possono essere trattati solo in casi eccezionali se sono necessari ai fini dello sviluppo del personale e se le persone interessate vi hanno acconsentito per scritto.

<sup>14</sup> RS 235.1

<sup>15</sup> RS 235.11

<sup>4</sup> I dati sono accessibili solo al servizio competente di cui all'articolo 59 capoverso 2. Le collezioni di dati manuali devono essere tenute sotto chiave.

<sup>5</sup> Per la conservazione dei dati valgono i seguenti termini:

- a. per i fascicoli generali relativi al personale: dieci anni dopo la fine del rapporto di lavoro;
- b. per i fascicoli relativi al personale ausiliario: due anni dopo la fine del rapporto di lavoro;
- c. per i dati relativi a misure sociali e provvedimenti amministrativi, esecutivi e penali: cinque anni dopo l'applicazione della misura o del provvedimento;
- d. per profili della personalità: cinque anni dopo il rilevamento dei dati se la persona interessata non ha acconsentito per scritto a una durata di conservazione più lunga.

<sup>6</sup> Decorso il termine di conservazione si procede conformemente agli articoli 21 e 22 LPD<sup>16</sup>. In singoli casi motivati il Consiglio dei PF può prolungare, dietro richiesta del servizio competente, i termini di cui al capoverso 3.

<sup>7</sup> I due PF e gli istituti di ricerca disciplinano le questioni di dettaglio relative al proprio personale. Stabiliscono le misure di sicurezza per le collezioni di dati elettroniche. Ad eccezione dei dati personali degni di particolare protezione di cui all'articolo 3 lettera c LPD e dei profili della personalità di cui all'articolo 3 lettera d LPD, è possibile prevedere l'accesso ai dati nella procedura di richiamo per:

- a. la Centrale di compensazione dell'assicurazione per la vecchiaia e per i superstiti: dati necessari all'aggiornamento dei conti individuali;
- b. l'Amministrazione federale delle finanze: dati necessari all'ammortamento dei prestiti ipotecari che il personale ha contratto presso di essa;
- c. la Cassa pensioni della Confederazione: dati necessari all'aggiornamento dei conti individuali del personale;
- d. La Posta: dati necessari al versamento degli stipendi del personale.

#### **Art. 61**            Dati relativi alla salute

<sup>1</sup> I documenti medici contengono il questionario di assunzione, i rapporti e i certificati medici, nonché le valutazioni del servizio medico necessarie per valutare le attitudini dell'impiegato al momento dell'assunzione e durante il rapporto di lavoro. I documenti medici sono conservati presso il servizio medico conformemente all'articolo 47.

<sup>2</sup> I documenti medici sono costituiti su carta. Taluni dati, quali il nome dell'impiegato e la diagnosi, possono essere trattati in modo automatizzato ai fini della fatturazione o in vista del rilevamento di dati statistici.

<sup>3</sup> Il sistema automatizzato di trattamento dei dati medici deve essere un sistema chiuso; non può essere allacciato a nessun altro sistema elettronico di trattamento dei dati.

<sup>16</sup> RS 235.1

<sup>4</sup> Al servizio del personale è comunicata unicamente la valutazione del servizio medico. Il contenuto dei documenti medici è comunicato al servizio del personale o a terzi soltanto se l'impiegato interessato vi ha previamente acconsentito. Se l'impiegato non dà il suo consenso, il Consiglio dei PF può dare l'autorizzazione a comunicare dati relativi alla salute.

## Sezione 2: Ricorsi

### Art. 62 Ricorsi interni (art. 35 cpv. 1 LPers)

<sup>1</sup> L'autorità interna di ricorso contro decisioni in prima istanza dei due PF e degli istituti di ricerca è il Consiglio dei PF.

<sup>2</sup> La procedura è conforme alla legge federale del 20 dicembre 1968<sup>17</sup> sulla procedura amministrativa.

### Art. 63 Prescrizione (art. 34 LPers)

I termini di prescrizione per pretese derivanti dal rapporto di lavoro si conformano agli articoli 127 e 128 del Codice delle obbligazioni (CO)<sup>18</sup>.

## Sezione 3: Modifica e abrogazione di testi normativi

### Art. 64 Abrogazione del diritto vigente

Sono abrogati:

1. l'ordinanza del 25 febbraio 1987<sup>19</sup> sui rapporti di servizio speciali nei Politecnici federali e negli istituti annessi;
2. l'ordinanza sugli assistenti dei PF del 23 gennaio 1991<sup>20</sup> sui rapporti di servizio degli assistenti dei Politecnici federali;
3. il regolamento del 14 novembre 1969<sup>21</sup> sull'assunzione di assistenti ausiliari presso i politecnici federali;
4. l'ordinanza del 31 marzo 1993<sup>22</sup> sulla nomina degli agenti nel settore dei PF.

<sup>17</sup> RS 172.021

<sup>18</sup> RS 220

<sup>19</sup> RU 1987 812

<sup>20</sup> RU 1991 806

<sup>21</sup> Non pubblicato nella RU.

<sup>22</sup> RU 1994 2262

**Art. 65** Modifica del diritto vigente

Sono modificate le seguenti ordinanze:

**1. Ordinanza sull'organizzazione del PFZ del 14 maggio 1998<sup>23</sup>**

*Art. 4 cpv. 2 lett. f*

<sup>2</sup> La direzione della scuola:

- f. prende le decisioni che competono al datore di lavoro per il personale del PFZ.

**2. Ordinanza sull'organizzazione del PFL del 23 settembre 1993<sup>24</sup>**

*Art. 4 cpv. 2 lett. e*

<sup>2</sup> La direzione della scuola:

- e. prende le decisioni che competono al datore di lavoro per il personale del PFL.

**3. Ordinanza sull'organizzazione dell'IFADPA dell'11 novembre 1999<sup>25</sup>**

*Art. 4 lett. a*

La direzione:

- a. prende le decisioni che competono al datore di lavoro per il personale dell'IFADPA.

**4. Ordinanza sull'organizzazione del FNP del 19 marzo 1998<sup>26</sup>**

*Art. 3 cpv. 3*

<sup>3</sup> La direzione prende le decisioni che competono al datore di lavoro per il personale del FNP.

**5. Ordinanza sull'organizzazione del LPMR del 23 settembre 1993<sup>27</sup>**

*Art. 3 cpv. 3*

<sup>3</sup> Il comitato direttivo prende le decisioni che competono al datore di lavoro per il personale del LPMR.

<sup>23</sup> RS 414.110.371

<sup>24</sup> RS 414.110.372

<sup>25</sup> RS 414.162.1

<sup>26</sup> RS 414.164.1

<sup>27</sup> RS 414.165.1

**6. Ordinanza sull'organizzazione dell'IPS del 17 settembre 1998<sup>28</sup>**

*Art. 3 cpv. 3*

<sup>3</sup> La direzione prende le decisioni che competono al datore di lavoro per il personale dell'IPS.

*Art. 4 cpv. 2*

*Abrogato*

**Sezione 4: Entrata in vigore**

**Art. 66**

La presente ordinanza entra in vigore il 1° gennaio 2002.

12 luglio 2001

In nome del Consiglio dei Politecnici federali:

Il presidente, Francis Waldvogel

Il delegato e vicepresidente, Stephan Bieri

<sup>28</sup> RS 424.31



*Allegato 1*  
(art. 24)

## Stipendi annui 2001

(Stato 1° gennaio 2001)

| Classi di stipendio | Stipendio annuo |                 | Aumenti di stipendio in base ai risultati della valutazione (validi per aumenti a decorrere dal 1° gennaio 2002) |      |      |
|---------------------|-----------------|-----------------|--|------|------|
|                     | Importo minimo  | Importo massimo | 1/12   | 1/8  | 1/6  |
|                     | Fr.             | Fr.             | Fr.  | Fr.  | Fr.  |
| 38                  |                 | 311 472         | 2907   | 4361 | 5815 |
| 37                  |                 | 259 348         | 2907   | 4361 | 5815 |
| 36                  |                 | 243 454         | 2907   | 4361 | 5815 |
| 35                  |                 | 227 719         | 2907   | 4361 | 5815 |
| 34                  |                 | 212 150         | 2907   | 4361 | 5815 |
| 33                  |                 | 196 728         | 2907   | 4361 | 5815 |
| 32                  |                 | 181 487         | 2907   | 4361 | 5815 |
| 31                  | 136 161         | 173 889         | 2359   | 3538 | 4717 |
| 30                  | 129 240         | 166 322         | 2317   | 3476 | 4635 |
| 29                  | 122 358         | 158 787         | 2277   | 3415 | 4553 |
| 28                  | 115 474         | 151 268         | 2237   | 3356 | 4475 |
| 27                  | 109 466         | 144 687         | 2201   | 3302 | 4403 |
| 26                  | 103 471         | 138 134         | 2167   | 3250 | 4333 |
| 25                  | 97 475          | 131 568         | 2131   | 3196 | 4261 |
| 24                  | 91 492          | 125 027         | 2096   | 3144 | 4192 |
| 23                  | 86 409          | 119 463         | 2066   | 3099 | 4132 |
| 22                  | 81 326          | 113 902         | 2036   | 3054 | 4072 |
| 21                  | 77 335          | 109 524         | 2012   | 3018 | 4024 |
| 20                  | 73 340          | 105 158         | 1989   | 2983 | 3977 |
| 19                  | 69 348          | 100 791         | 1965   | 2948 | 3931 |
| 18                  | 65 356          | 96 428          | 1942   | 2913 | 3884 |
| 17                  | 61 363          | 92 047          | 1918   | 2877 | 3836 |
| 16                  | 57 991          | 88 365          | 1899   | 2848 | 3797 |
| 15                  | 54 860          | 84 934          | 1879   | 2819 | 3759 |
| 14                  | 51 911          | 81 550          | 1853   | 2779 | 3705 |
| 13                  | 49 807          | 78 710          | 1807   | 2710 | 3613 |
| 12                  | 48 387          | 75 947          | 1723   | 2584 | 3445 |
| 11                  | 47 767          | 73 231          | 1591   | 2387 | 3183 |
| 10                  | 47 337          | 70 578          | 1453   | 2179 | 2905 |
| 9                   | 47 067          | 67 899          | 1302   | 1953 | 2604 |
| 8                   | 46 797          | 65 204          | 1151   | 1726 | 2301 |
| 7                   | 46 537          | 62 577          | 1003   | 1504 | 2005 |
| 6                   | 46 287          | 59 923          | 852  | 1278 | 1704 |
| 5                   | 46 037          | 57 256          | 701  | 1052 | 1403 |

| Classi di stipendio | Stipendio annuo |                 | Aumenti di stipendio in base ai risultati della valutazione (validi per aumenti a decorrere dal 1° gennaio 2002) |      |      |
|---------------------|-----------------|-----------------|--|------|------|
|                     | Importo minimo  | Importo massimo | 1/12   | 1/8  | 1/6  |
|                     | Fr.             | Fr.             | Fr.  | Fr.  | Fr.  |
| 4                   | 45 797          | 55 645          | 689  | 1034 | 1379 |
| 3                   | 45 557          | 54 775          | 689  | 1034 | 1379 |
| 2                   | 45 317          | 53 905          | 689  | 1034 | 1379 |
| 1                   | 44 837          | 53 045          | 689  | 1034 | 1379 |

## Indennità di residenza

|            | All'anno<br>Fr. |
|------------|-----------------|
| Livello 1  | 381.–           |
| Livello 2  | 762.–           |
| Livello 3  | 1143.–          |
| Livello 4  | 1524.–          |
| Livello 5  | 1905.–          |
| Livello 6  | 2286.–          |
| Livello 7  | 2667.–          |
| Livello 8  | 3048.–          |
| Livello 9  | 3429.–          |
| Livello 10 | 3810.–          |
| Livello 11 | 4191.–          |
| Livello 12 | 4572.–          |
| Livello 13 | 4953.–          |

A partire dal livello 6 l'indennità di residenza è decurtata del valore di un'indennità di residenza (381 fr.). Per il personale dei livelli 1-5 l'ammontare dell'indennità di residenza rimane invariato.

*Allegato 2*  
(art. 41)

## **Assegni di custodia**

L'assegno di custodia ammonta annualmente a:

- a. 3950.– franchi per il primo figlio che ha diritto all'assegno;
- b. 2550.– franchi per ogni altro figlio che ha diritto all'assegno.

2705

Per mantenere il parallelismo d'impaginazione tra le edizioni italiana, francese e tedesca della RU, queste pagine rimangono vuote.

Per mantenere il parallelismo d'impaginazione tra le edizioni italiana, francese e tedesca della RU, queste pagine rimangono vuote.