

Ordinanza sul personale dell'Istituto svizzero per gli agenti terapeutici

del 28 settembre 2001

Il Consiglio federale svizzero,

visto l'articolo 75 capoverso 2 della Legge federale del 15 dicembre 2000¹ sugli agenti terapeutici (LATer),

ordina:

Capitolo 1: Disposizioni generali

Art. 1 Campo d'applicazione

¹ La presente ordinanza si applica ai collaboratori dell'Istituto svizzero per gli agenti terapeutici (Istituto).

² Si applica per analogia anche alle persone incaricate dall'Istituto e al personale ausiliario, a quello in formazione nonché ai praticanti dell'Istituto, salvo altri accordi.

Art. 2 Principi della politica del personale

¹ L'Istituto persegue una politica del personale che gli consenta di assumere e mantenere al suo servizio collaboratori idonei. Impiega il personale in modo adeguato, economico e consapevole della propria responsabilità sociale.

² La direzione crea strumenti per la politica del personale, segnatamente per la formazione e il perfezionamento dei collaboratori. Assicura l'avvicendamento generazionale del personale e dei quadri, coinvolgendo il proprio personale.

³ La direzione promuove all'interno dell'Istituto il principio delle pari opportunità e l'uguaglianza effettiva tra uomo e donna. Promuove il plurilinguismo dei suoi collaboratori e vigila affinché le diverse comunità linguistiche siano adeguatamente rappresentate nell'Istituto.

⁴ L'Istituto emana direttive per l'attuazione della politica del personale e rende conto periodicamente al Consiglio d'Istituto e al Dipartimento federale dell'interno in merito agli obiettivi raggiunti.

RS 812.215.4

¹ RS 812.21; RU 2001 2790

Art. 3 Diritto applicabile

Sempre che la presente ordinanza e le regolamentazioni dell'Istituto nonché il contratto di lavoro non dispongano altrimenti, si applicano per analogia le pertinenti disposizioni del Codice delle obbligazioni².

Art. 4 Commissione del personale

¹ Il personale elegge una Commissione del personale (Commissione).

² L'Istituto emana un regolamento per la Commissione.

³ La Commissione promuove la collaborazione tra la Direzione e il personale e rafforza i diritti di partecipazione dei collaboratori.

⁴ La Commissione fornisce consulenza su questioni relative al personale, alla formazione e alla salute, e può fare proposte in merito.

Art. 5 Associazioni del personale

¹ Le associazioni del personale difendono gli interessi fondamentali del personale nei confronti dell'Istituto.

² Le associazioni del personale sono consultate prima di modifiche della presente ordinanza e prima dell'emanazione o della modifica di altre regolamentazioni che interessano direttamente il personale dell'Istituto. Se esse lo richiedono, l'Istituto avvia trattative con le associazioni del personale.

³ Le associazioni del personale sono autorizzate a rappresentare i loro membri in questioni individuali concernenti il personale.

Capitolo 2: Formazione, durata e fine del rapporto di lavoro**Art. 6** Formazione e competenza

¹ Il rapporto di lavoro di diritto pubblico nasce con la conclusione di un contratto di lavoro scritto tra l'Istituto e i suoi collaboratori.

² Il Consiglio d'Istituto esegue la decisione del Consiglio federale sulla nomina del Direttore e assume, su proposta del Direttore, gli altri membri della Direzione.

³ Il Direttore assume il personale. Può delegare totalmente o parzialmente tale competenza ad altri collaboratori dell'Istituto.

Art. 7 Durata

¹ Il rapporto di lavoro è di regola di durata indeterminata.

² I rapporti di lavoro di durata determinata possono essere conclusi al massimo per un periodo di tre anni. Se la durata è superiore, i rapporti sono considerati di durata

indeterminata. I rapporti di lavoro di durata determinata che si succedono sono considerati di durata indeterminata dopo tre anni.

Art. 8 Fine

¹ Di comune intesa e per scritto le parti possono porre fine in qualsiasi momento al rapporto di lavoro.

² Il rapporto di lavoro cessa senza disdetta:

- a. con il raggiungimento dell'età dell'AVS;
- b. in caso di decesso della persona impiegata;
- c. alla scadenza della durata del contratto.

Art. 9 Periodo di prova: durata e disdetta

¹ I primi tre mesi del rapporto di lavoro valgono come periodo di prova. In casi fondati, il periodo di prova può essere fissato o prorogato al massimo fino a sei mesi.

² Durante il periodo di prova il rapporto di lavoro può essere disdetto per scritto in ogni momento:

- a. nel primo mese con preavviso di sette giorni;
- b. a partire dal secondo mese con preavviso di trenta giorni.

Art. 10 Disdetta dopo la scadenza del periodo di prova

¹ Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato può essere disdetto per scritto e con preavviso di tre mesi per la fine di un mese.

² In casi fondati possono essere pattuiti contrattualmente termini di preavviso più lunghi.

³ La risoluzione del contratto di lavoro da parte dell'Istituto presuppone motivi oggettivi, inerenti alla persona del collaboratore o all'organizzazione dell'Istituto. L'Istituto comunica al collaboratore i motivi della disdetta per scritto.

Art. 11 Misure in caso di ristrutturazioni

¹ In caso di ristrutturazioni, l'Istituto esamina tutte le opportunità e possibilità ragionevolmente esigibili per continuare ad impiegare i suoi collaboratori.

² Qualora la disdetta non possa tuttavia essere evitata, il collaboratore interessato riceve un'indennità, se il rapporto di lavoro è durato almeno 10 anni o la persona ha almeno 50 anni.

³ L'indennità ammonta al minimo all'importo di uno stipendio mensile e al massimo allo stipendio di un anno. Può essere versata in contanti o sotto forma di contributo al finanziamento di provvedimenti atti a evitare la disoccupazione. L'Istituto disciplina i dettagli.

⁴ L'Istituto può versare un'indennità secondo il capoverso 3 anche a persone che non soddisfano le condizioni di cui al capoverso 2, nella misura in cui in questo modo si possano evitare casi di rigore.

⁵ Se devono essere disdetti i contratti di lavoro di un'ingente quantità di persone, l'Istituto, d'intesa con gli interlocutori sociali, emana un piano sociale.

Art. 12 Prestazioni in caso di pensionamento anticipato dovuto a ristrutturazioni

¹ In caso di ristrutturazioni, ai collaboratori che hanno compiuto i 55 anni può essere versata eccezionalmente una rendita e una pensione transitoria non rimborsabile secondo le disposizioni della legge federale del 23 giugno 2000³ sulla Cassa pensioni della Confederazione.

² Per il calcolo delle prestazioni si tiene conto della durata dell'assicurazione che l'impiegato avrebbe raggiunto fino al pensionamento regolamentare.

³ L'Istituto paga alla Cassa pensioni della Confederazione il disavanzo di copertura dovuto al pensionamento anticipato.

Art. 13 Disdetta abusiva

¹ Se il contratto di lavoro è disdetto senza motivi oggettivi oppure abusivamente, la controparte può fare opposizione per scritto presso l'altra entro la scadenza del termine di disdetta.

² La disdetta è segnatamente abusiva se pronunciata:

- a. per ragioni intrinseche alla personalità dell'impiegato, sempre che tali ragioni non siano connesse con il rapporto di lavoro e non lo pregiudichino in modo essenziale;
- b. perché l'impiegato esercita un diritto costituzionale, sempre che in tal modo non leda alcun suo obbligo e non pregiudichi in modo essenziale il rapporto di lavoro;
- c. perché l'impiegato adempie un obbligo legale o presta servizio volontario svizzero, militare o di protezione civile, o della Croce Rossa;
- d. senza motivo giustificato durante il periodo nel quale l'impiegato è nominato rappresentante di un organo aziendale o di un'istituzione legata all'Istituto;
- e. soltanto per vanificare l'insorgere di pretese della controparte derivanti dal rapporto di lavoro;
- f. perché la controparte fa valere in buona fede pretese derivanti dal rapporto di lavoro.

³ RS 172.222.0

³ Se le parti non si accordano, il destinatario della disdetta può richiedere in via giudiziaria il versamento di un'indennità. Essa corrisponde al massimo all'equivalente dello stipendio annuo del collaboratore.

⁴ Sono fatte salve le pretese di risarcimento dei danni fondate su altri titoli.

Art. 14 Disdetta in tempo inopportuno

¹ La disdetta data durante uno dei periodi di divieto è nulla. Se è data anteriormente, il termine è sospeso durante un periodo di divieto e si protrae sino alla fine del mese nel quale giunge a scadenza il termine di disdetta protratto.

² I periodi di divieto di disdetta sussistono:

- a. in caso di adempimento di obblighi legali, nonché di servizio volontario svizzero, militare o di protezione civile, o della Croce Rossa: durante il periodo dell'impedimento al lavoro nonché, qualora tale periodo duri più di due settimane lavorative, nelle quattro settimane precedenti e seguenti;
- b. in caso di malattia o d'infortunio non imputabile a colpa dell'impiegato: durante tre mesi sino al quinto anno d'impiego compreso, e per sei mesi in seguito;
- c. in caso di gravidanza: durante la gravidanza nonché nelle sedici settimane successive al parto;
- d. in caso di servizio nell'ambito dell'aiuto all'estero autorizzato dall'Istituto: durante la durata dell'impedimento al lavoro.

Art. 15 Risoluzione immediata

¹ Le parti contraenti possono in ogni tempo recedere immediatamente dal rapporto di lavoro per cause gravi. La risoluzione immediata deve essere motivata per scritto.

² È considerata causa grave, in particolare, ogni circostanza che non permetta per ragioni di buona fede di esigere da chi dà la disdetta che abbia a continuare nel contratto.

³ Nel caso di risoluzione immediata ingiustificata:

- a. l'Istituto che ha dato la disdetta è tenuto a versare lo stipendio dovuto sino alla scadenza ordinaria del termine di disdetta, dedotte le entrate che l'impiegato ha conseguito o ha intenzionalmente omesso di conseguire in altro modo;
- b. l'impiegato che ha dato la disdetta deve il pieno risarcimento del danno cagionato dalla disdetta e comprovato dall'Istituto.

⁴ Chi è stato licenziato senza preavviso in modo ingiustificato può inoltre chiedere per via giudiziaria il versamento di un'indennità che ammonti al massimo ad uno stipendio annuo.

⁵ Sono fatte salve le pretese di risarcimento dei danni fondate su altri titoli.

Capitolo 3: Diritti dei collaboratori

Sezione 1: Stipendio, assegni e prestazioni sociali

Art. 16 Principi

¹ Gli stipendi dei collaboratori sono calcolati in base alla funzione, all'esperienza e alla prestazione. Si compongono dello stipendio di base e di una componente individuale di stipendio.

² La componente individuale dello stipendio si compone di una parte indipendente e di una parte dipendente dalla prestazione.

³ La somma dello stipendio di base e della componente individuale ammonta al massimo a 280 000 franchi lordi all'anno (stato gennaio 2002). Per i diciottenni impiegati a pieno tempo senza un diploma professionale, lo stipendio minimo ammonta a 38 000 franchi lordi all'anno (stato gennaio 2002).

⁴ Gli stipendi del personale in formazione sono stabiliti in base alle raccomandazioni delle associazioni professionali corrispondenti e agli usi regionali. L'Istituto può prevedere deroghe in favore del personale in formazione.

Art. 17 Stipendio di base

¹ L'Istituto stabilisce in un regolamento lo stipendio di base delle singole funzioni secondo una procedura di valutazione uniforme.

² Eccezionalmente, una funzione può essere retribuita con uno stipendio di base più elevato, se per la stessa sul mercato del lavoro sono assegnati stipendi sostanzialmente maggiori.

Art. 18 Componente dello stipendio indipendente dalla prestazione

¹ La componente dello stipendio indipendente dalla prestazione è determinata dall'età del collaboratore.

² La componente dello stipendio indipendente dalla prestazione è adeguata ogni anno fino a raggiungere il 15 per cento dello stipendio di base.

Art. 19 Componente dello stipendio legata alla prestazione

¹ La componente dello stipendio legata alla prestazione è determinata dalla prestazione del collaboratore nonché dal raggiungimento degli obiettivi convenuti.

² La componente dello stipendio legata alla prestazione è stabilita ogni anno sulla base del colloquio con il personale di cui all'articolo 26 e ammonta al massimo al 45 per cento dello stipendio di base.

³ Una volta assegnata, la componente dello stipendio legata alla prestazione diviene parte integrante dello stipendio dell'anno successivo.

Art. 20 Assegni di custodia

¹ I collaboratori hanno diritto a un assegno di custodia per ogni figlio di cui hanno la custodia e con il quale hanno un rapporto di filiazione. I figliastri e gli affiliati sono ad essi equiparati se dipendono finanziariamente dal collaboratore.

² In caso di attività a pieno tempo, l'assegno ammonta annualmente a 3950 franchi per figlio (stato gennaio 2002).

³ L'assegno è versato fino al compimento del diciottesimo anno d'età del figlio. Per i figli in formazione è versato al massimo fino al compimento del 25° anno di età.

Art. 21 Premi

¹ Dopo ogni periodo di cinque anni d'impiego presso l'Istituto è versato un premio di fedeltà.

² Per premiare prestazioni straordinarie possono essere assegnati premi a singoli collaboratori o a gruppi di collaboratori.

³ I premi possono essere trasformati interamente o parzialmente in congedo pagato.

Art. 22 Compensazione del rincarato

¹ La Direzione adegua annualmente al rincarato, con effetto al 1° gennaio, gli stipendi di cui all'articolo 16 e gli assegni di custodia di cui all'articolo 20.

² In caso di situazione finanziaria difficile dell'Istituto, la Direzione può non compensare il rincarato o compensarlo solo in parte; tiene conto della situazione congiunturale e dell'evoluzione dei salari nel settore pubblico e nell'economia privata. Può prevedere regolamentazioni differenziate a seconda delle fasce di stipendio.

³ Prima di decidere sulla compensazione del rincarato e su altre misure salariali, la Direzione consulta le associazioni del personale.

Art. 23 Continuazione del versamento dello stipendio

¹ In caso di incapacità lavorativa cagionata da malattia o infortunio, i collaboratori hanno diritto alla continuazione del pagamento dell'ultimo stipendio e dell'ultimo assegno di custodia fino al riacquisto della capacità lavorativa, per un periodo massimo di 730 giorni.

² Il diritto allo stipendio può essere limitato se un collaboratore ha provocato intenzionalmente o per negligenza grave una malattia o un infortunio, si è esposto scientemente a un pericolo straordinario o ha compiuto atti temerari.

³ In caso d'interruzione del lavoro per servizio obbligatorio svizzero, militare o di protezione civile, o per servizio civile sostitutivo, le persone soggette all'obbligo di servizio hanno diritto al pagamento dello stipendio completo e dell'assegno di custodia.

⁴ In caso di maternità le collaboratrici hanno diritto a un congedo pagato di quattro mesi. Il congedo maternità inizia al più presto quattro settimane prima della data prevista per il parto. Le restanti settimane sono prese immediatamente dopo il parto.

⁵ Le prestazioni assicurative sono computate alla continuazione del versamento dello stipendio.

Art. 24 Previdenza professionale

¹ Gli impiegati dell'Istituto sono assicurati presso la Cassa pensioni della Confederazione conformemente alle disposizioni della legge del 23 giugno 2000⁴ sulla CPC.

² Lo stipendio determinante per l'assicurazione corrisponde allo stipendio di cui all'articolo 16.

³ I collaboratori sono assicurati secondo le disposizioni dell'ordinanza del 25 aprile 2001⁵ concernente l'assicurazione nel piano di base della Cassa pensioni della Confederazione (OCPC 1) con il sistema del primato di prestazioni ed eventualmente secondo le disposizioni dell'ordinanza del 25 aprile 2001⁶ concernente l'assicurazione nel piano complementare della Cassa pensioni della Confederazione (OCPC 2) con il sistema del primato dei contributi. Le persone impiegate a tempo determinato possono essere assicurate con il sistema del primato dei contributi.

Sezione 2: Vacanze e colloquio con il personale

Art. 25 Vacanze, congedo e giorni non lavorativi

¹ I collaboratori hanno diritto a cinque settimane di vacanze per anno civile.

² I collaboratori di 50 e più anni e i giovani sotto i 20 anni hanno diritto a sei settimane di vacanze per anno civile.

³ Il sabato e la domenica sono giorni non lavorativi. Sono inoltre giorni non lavorativi: Capodanno, 2 gennaio, venerdì santo, lunedì di Pasqua, Ascensione, lunedì di Pentecoste, 1° agosto, dal 24 al 26 dicembre e 31 dicembre.

⁴ L'Istituto disciplina la concessione di congedi pagati e non pagati, segnatamente in relazione con le responsabilità genitoriali e altri obblighi familiari.

Art. 26 Colloquio con il personale

¹ Almeno una volta all'anno ogni responsabile gerarchico tiene un colloquio individuale con i suoi collaboratori.

² Il colloquio serve a fare il punto della situazione e a promuovere lo sviluppo del collaboratore, nonché a valutare le sue prestazioni; offre inoltre l'opportunità al collaboratore di pronunciarsi sul modo in cui il suo superiore dirige l'unità.

³ Oggetto del colloquio sono in particolare:

- a. la concertazione degli obiettivi del collaboratore e dei criteri per verificarne il raggiungimento;

⁴ RS 172.222.0

⁵ RS 172.222.034.1; RU 2001 2327

⁶ RS 172.222.034.2; RU 2001 2358

- b. la situazione sul piano del lavoro;
- c. le possibilità evolutive e le relative misure.

⁴ La prestazione del collaboratore è valutata sulla base di criteri prestabiliti.

⁵ In caso di divergenze nella valutazione della prestazione, il collaboratore ha il diritto di ricorrere presso la Direzione. I membri della Direzione possono adire il Consiglio d'Istituto.

Sezione 3: Protezione dei dati personali e di quelli concernenti la salute

Art. 27 Principi

¹ Per la gestione del personale l'Istituto può tenere collezioni di dati contenenti dati personali e concernenti la salute dei suoi collaboratori.

² Detentori delle collezioni di dati sono il Servizio del personale e i responsabili gerarchici dell'Istituto.

³ Questi sono responsabili dei dati che trattano.

⁴ L'Istituto emana un regolamento sulle collezioni di dati.

⁵ La direzione tiene l'elenco delle collezioni di dati dell'Istituto. L'elenco è reso noto ai collaboratori.

⁶ I Collaboratori o le associazioni del personale che li rappresentano sono sentiti prima dell'introduzione o della modifica di una collezione di dati.

Art. 28 Diritto d'informazione e rettifica dei dati

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

² Mediante procura scritta, possono conferire la facoltà a un mandatario di consultare i loro atti o di domandare informazioni relative a dati trattati che li concernono.

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

⁴ Sono salve le disposizioni della legislazione sulla protezione dei dati relativa al diritto d'informazione.

Art. 29 Pubblicazione e trasmissione di dati

¹ I dati relativi alla sfera privata di un collaboratore possono essere pubblicati nella rete interna (intranet), in un organo di pubblicazione interno o su un albo soltanto con il consenso scritto dell'interessato.

² 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 del collaboratore

interessato. Si considera che il consenso è fornito se il collaboratore ha designato l'Istituto quale referenza per eventuali informazioni sul proprio conto.

³ La trasmissione di dati si limita alle informazioni necessarie per lo scopo della domanda.

Art. 30 Principi per il trattamento dei dati

¹ Il Servizio del personale tratta i dati necessari per l'adempimento dei suoi compiti, segnatamente informazioni tratte dai documenti di candidatura, dal contratto di lavoro, dalle descrizioni del posto e dai moduli per la valutazione del personale, nonché le decisioni basate su una valutazione del personale, le assenze, i certificati medici, i risultati dei test della personalità e dei test di valutazione delle potenzialità e gli estratti di registri pubblici.

² I responsabili gerarchici trattano i dati necessari per adempiere i loro compiti di valutazione, segnatamente i moduli per la valutazione del personale e i dati relativi agli adeguamenti salariali effettuati in base alle prestazioni individuali.

³ 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.

⁴ 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.

⁵ In singoli casi motivati e su domanda del servizio competente, il Consiglio d'Istituto può prorogare i termini di cui al capoverso 4.

⁶ Una volta scaduto il termine di conservazione, è applicabile la procedura di cui all'articolo 21 della legge federale del 19 giugno 1992⁷ sulla protezione dei dati (LPD).

⁷ I dati relativi alle candidature respinte, ad eccezione della lettera di candidatura, sono restituiti ai candidati al termine della procedura di selezione, sempre che non sia stato convenuto altrimenti. Possono essere conservati più a lungo se sono necessari al trattamento dei ricorsi secondo l'articolo 13 capoverso 2 della legge federale del 24 marzo 1995⁸ sulla parità dei sessi.

⁷ RS 235.1

⁸ RS 151.1

Art. 31 Accesso ai dati con la procedura di richiamo

Ad eccezione dei dati personali degni di particolare protezione ai sensi dell'articolo 3 lettera c LPD⁹ e dei profili della personalità di cui all'articolo 3 lettera d LPD, può essere previsto l'accesso ai dati con la procedura di richiamo per:

- a. la Cassa centrale di compensazione dell'assicurazione vecchiaia e superstiti allo scopo di aggiornare i conti individuali;
- b. l'Amministrazione federale delle finanze ai fini dell'ammortamento dei prestiti ipotecari concessi al personale;
- c. la Cassa pensioni della Confederazione allo scopo di aggiornare i conti individuali del personale.

Art. 32 Sicurezza dei dati

¹ I dati collezionati su supporto cartaceo sono custoditi sotto chiave.

² L'Istituto definisce le misure di sicurezza per le collezioni elettroniche di dati.

Art. 33 Dati concernenti la salute

¹ Gli incarti medici contengono i questionari di assunzione, i rapporti medici e i certificati medici nonché le valutazioni del servizio medico necessari per la valutazione dell'idoneità dei collaboratori al momento dell'assunzione e durante il rapporto di lavoro. Gli incarti medici sono conservati presso il servizio medico.

² Gli incarti medici sono raccolti in forma cartacea.

³ 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.

⁴ Al servizio del personale è trasmessa soltanto la valutazione del servizio medico. Il contenuto degli incarti medici è trasmesso al servizio del personale o a terzi soltanto se la persona interessata ha dato il suo consenso. Se manca il consenso della persona interessata, l'autorizzazione per la trasmissione di dati concernenti la salute può essere rilasciata dall'Istituto.

Capitolo 4: Obblighi del personale**Art. 34** Obbligo di diligenza e di fedeltà

I collaboratori hanno l'obbligo di eseguire con diligenza i compiti loro affidati e di tutelare in buona fede e coscienza gli interessi legittimi dell'Istituto.

⁹ RS 235.1

Art. 35 Tempo di lavoro

¹ La durata normale di lavoro settimanale a tempo pieno è di 41 ore.

² L'Istituto emana un regolamento sull'organizzazione del tempo di lavoro e sui modelli di orario lavorativo.

Art. 36 Ore e lavoro straordinari

¹ In caso di sovraccarico straordinario o di lavoro urgente i responsabili gerarchici possono ordinare o autorizzare ore o lavoro straordinari nel rispetto di un congruo termine. Stabiliscono con i loro collaboratori un piano per lo smaltimento delle ore o del lavoro straordinari che hanno ordinato o autorizzato.

² Le ore straordinarie sono ore di lavoro che superano il totale delle ore lavorative stabilite per le persone impiegate a tempo pieno o a tempo parziale, ma che non oltrepassano il limite legale massimo di 45 ore settimanali di lavoro. Si ha lavoro straordinario quando il limite legale massimo di 45 ore settimanali fissato è superato. All'anno sono ammesse al massimo 170 ore di lavoro straordinario.

³ Le ore straordinarie vanno compensate con tempo libero di durata equivalente.

⁴ Se non è possibile compensare le ore straordinarie, l'Istituto versa per il lavoro effettuato lo stipendio ordinario senza supplemento. Il lavoro straordinario che non può essere compensato è remunerato con un supplemento del 25 per cento.

⁵ Per i quadri il pagamento di ore e di lavoro straordinari può essere escluso nel contratto di lavoro.

Art. 37 Lavoro notturno e lavoro nei giorni non lavorativi

¹ Nel caso in cui sia ordinato lavoro notturno o lavoro in giorni non lavorativi, il tempo di lavoro è moltiplicato per il fattore 1,25; esso è compensato con tempo libero.

² Per lavoro notturno s'intende il lavoro prestato tra le 22.00 e le 06.00.

Art. 38 Segreto professionale, di affari e d'ufficio

¹ Gli impiegati sono tenuti al segreto su affari professionali o dell'Istituto che, per la loro natura o in virtù disposizioni particolari o legali, devono restare segreti. Tale obbligo sussiste anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro.

² Su tali affari gli impiegati possono deporre come testimoni, parti o periti giudiziari, solo previa autorizzazione del servizio competente.

³ L'autorizzazione può essere negata soltanto per interessi pubblici o privati preponderanti.

Art. 39 Attività al di fuori del rapporto di lavoro

¹ Per l'esercizio di un'attività o di una funzione pubblica al di fuori del rapporto di lavoro i collaboratori necessitano l'autorizzazione dell'Istituto quando sussiste la

possibilità di un conflitto di interessi o quando può essere pregiudicata l'esecuzione dei loro compiti al servizio dell'Istituto.

² In caso di dubbio i collaboratori informano i loro superiori.

Art. 40 Accettazione di regali, reddito da attività a favore di terzi

¹ I collaboratori non possono accettare né farsi promettere regali o vantaggi o agevolazioni, per sé o per altri, che potrebbero essere in relazione con l'impiego presso l'Istituto; fanno eccezione i regali di cortesia di poco valore.

² I collaboratori consegnano all'Istituto la totalità o parte del reddito ricavato da attività a favore di terzi, esercitate grazie al rapporto di lavoro.

³ Sono vietati l'esercizio di una funzione ufficiale per uno Stato estero nonché l'accettazione di titoli e insegne cavalleresche da parte di autorità estere.

Art. 41 Obbligo di ricasazione

¹ I collaboratori che devono prendere o preparare una decisione, si ricasano se:

- a. hanno un interesse personale diretto all'affare;
- b. loro parenti o affini in linea diretta, loro fratelli, fratellastri o il loro coniuge esercitano una funzione direttiva o di sorveglianza nei riguardi di una parte direttamente interessata dalla decisione;
- c. hanno svolto attività in favore di una parte direttamente interessata dalla decisione nell'affare in questione;
- d. potrebbero essere prevenuti nell'affare per altri motivi.

² Chi ha l'obbligo di ricasazione è tenuto a indicare di propria iniziativa le sue relazioni d'interesse e di rimettere, se del caso, la pratica al proprio diretto superiore.

Art. 42 Responsabilità e perseguimento penale

¹ La responsabilità e il perseguimento penale sono retti dalla legge del 14 marzo 1958¹⁰ sulla responsabilità.

² Qualora l'Istituto sia obbligato a sporgere denuncia penale, richiede l'autorizzazione necessaria al Dipartimento federale di giustizia e polizia.

Capitolo 5: Protezione giuridica

Art. 43 Protezione giuridica e procedura

¹ Se in caso di lite le parti non si accordano l'Istituto emette una decisione formale in merito. La competenza spetta al direttore, per i membri della Direzione al Consiglio d'Istituto.

¹⁰ RS 170.32

² Contro le decisioni formali può essere interposto ricorso presso la Commissione federale di ricorso in materia di personale. La procedura è retta dalle disposizioni sull'organizzazione giudiziaria federale.

³ Il ricorso di diritto amministrativo non è ammissibile contro decisioni secondo la presente ordinanza, salvo contro decisioni concernenti la risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 44 Prescrizione e perenzione

¹ Le pretese derivanti dal rapporto di lavoro, indipendentemente dalla data della sua cessazione, si prescrivono:

- a. in generale, in cinque anni dall'esigibilità della pretesa;
- b. conformemente alle disposizioni di diritto penale, in quanto la pretesa si fonda su una fattispecie penale per la quale è prevista una prescrizione più lunga.

² Le pretese di cui agli articoli 13 capoverso 3 e 15 capoverso 4 si estinguono se non sono fatte valere entro sei mesi dalla fine del rapporto di lavoro.

Capitolo 6: Disposizioni finali

Art. 45 Regolamentazioni dell'Istituto

Il direttore emana regolamenti di esecuzione relativi alla presente ordinanza e disciplina, se necessario, gli altri dettagli per il personale dell'Istituto.

Art. 46 Disposizioni transitorie

¹ I collaboratori che si trasferiscono all'Istituto secondo l'articolo 92 capoverso 3 LATer e il cui stipendio nominale nell'anno 2001 è superiore allo stipendio stabilito dalle nuove disposizioni, hanno diritto durante due anni, a partire dall'entrata in vigore della presente ordinanza, allo stipendio precedente. L'Istituto può prorogare questo termine per le persone che hanno raggiunto una certa età o per evitare casi di rigore.

² Per il versamento di premi di fedeltà gli anni di servizio riconosciuti secondo il diritto anteriore sono computati come anni d'impiego presso l'Istituto.

Art. 47 Entrata in vigore

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

28 settembre 2001 In nome del Consiglio federale svizzero:

Il presidente della Confederazione, Moritz Leuenberger
La cancelliera della Confederazione, Annemarie Huber-Hotz

Per mantenere il parallelismo d'impaginazione tra le edizioni italiana, francese e tedesca della RU, questa pagina rimane vuota.