



Ordinanza del Consiglio dello IUFFP concernente il personale dell'Istituto universitario federale per la formazione professionale (Ordinanza sul personale IUFFP)

del 10 novembre 2015

approvata dal Consiglio federale il 27 gennaio 2016

*Il Consiglio dell'Istituto universitario federale per la formazione professionale
(Consiglio dello IUFFP),*

visti l'articolo 37 capoverso 3^{bis} della legge federale del 24 marzo 2000¹
sul personale federale (LPers);

visto l'articolo 11c dell'ordinanza IUFFP del 14 settembre 2005²,

ordina:

Sezione 1: Disposizioni generali

Art. 1 Oggetto e campo d'applicazione

¹ La presente ordinanza disciplina i rapporti di lavoro presso l'Istituto universitario federale per la formazione professionale (IUFFP).

² Qualora la presente ordinanza non disponga altrimenti, si applicano l'ordinanza del 3 luglio 2001³ sul personale federale (OPers), l'ordinanza del DFF del 6 dicembre 2001⁴ concernente l'ordinanza sul personale federale e l'ordinanza del 26 ottobre 2011⁵ sulla protezione dei dati personali del personale federale.

Art. 2 Politica del personale

¹ La Direzione dell'Istituto applica i principi di politica del personale della Confederazione, orientando in particolare la politica di assunzione e del personale dello IUFFP secondo tali principi.

² Informa periodicamente il Consiglio dello IUFFP e i collaboratori su obiettivi, strumenti e misure di politica del personale, nonché sul loro stato di attuazione.

RS 412.106.141

¹ RS 172.220.1

² RS 412.106.1

³ RS 172.220.111.3

⁴ RS 172.220.111.31

⁵ RS 172.220.111.4

³ Il rapporto contiene in particolare indicazioni circa:

- a. la composizione del personale;
- b. i costi del personale;
- c. la soddisfazione sul lavoro;
- d. la ricapitolazione dei risultati anonimizzati delle inchieste sul personale;
- e. l'applicazione del sistema salariale;
- f. l'attuazione dello sviluppo del personale e del mantenimento delle competenze.

⁴ Il Consiglio dello IUFFP valuta il rapporto e ne rende conto al Dipartimento federale dell'economia, della formazione e della ricerca.

Art. 3 Autorità competente

¹ Qualora l'ordinanza IUFFP e la presente ordinanza non dispongano altrimenti, sono competenti per tutte le decisioni del datore di lavoro:

- a. il presidente del Consiglio dello IUFFP per il rapporto di lavoro con il direttore, il sostituto direttore, gli altri membri della Direzione dell'Istituto e i collaboratori della segreteria del Consiglio;
- b. la Direzione dell'Istituto per i rapporti di lavoro con il resto del personale.

² La Direzione dell'Istituto può delegare al direttore la competenza di cui al capoverso 1 lettera b.

Sezione 2: Bandi di concorso

Art. 4

¹ Lo IUFFP mette pubblicamente a concorso i posti vacanti in organi di pubblicazione adeguati.

² Le deroghe sono rette per analogia dall'articolo 22 capoverso 2 OPers⁶.

³ I posti vacanti che non sono esclusi dall'obbligo della messa a pubblico concorso sono generalmente notificati agli uffici regionali di collocamento almeno una settimana prima della pubblicazione.

Sezione 3: Stipendio e prestazioni accessorie

Art. 5 Principio

Lo stipendio si compone dello stipendio base e di un'eventuale parte relativa alla prestazione.

⁶ RS 172.220.111.3

Art. 6 Stipendio iniziale

¹ L'organo competente fissa lo stipendio iniziale su proposta del responsabile del servizio del personale.

² Nella definizione dello stipendio iniziale tiene conto in particolare della formazione, dell'esperienza professionale e di vita nonché della situazione sul mercato del lavoro.

Art. 7 Valutazione delle prestazioni

¹ Il superiore valuta annualmente le prestazioni e il comportamento dei collaboratori e li classifica in uno dei seguenti livelli di prestazione:

- a. supera gli obiettivi;
- b. raggiunge gli obiettivi;
- c. raggiunge parte degli obiettivi;
- d. non raggiunge gli obiettivi.

² In caso di classificazione nel livello d, il superiore avvia misure appropriate concernenti la funzione e il rapporto di lavoro.

Art. 8 Evoluzione dello stipendio

¹ Il Consiglio dello IUFFP stabilisce nel preventivo e nel limite dei mezzi disponibili l'evoluzione dello stipendio per i livelli di prestazione di cui all'articolo 7 capoverso 1. Chiede previamente il parere dei partner sociali.

² Per l'evoluzione dello stipendio, si attiene alla fasce seguenti; esse si riferiscono all'importo massimo della classe di stipendio stabilita dal contratto di lavoro e si applicano fino al raggiungimento dell'importo massimo della classe di stipendio:

- a. per le prestazioni di cui all'articolo 7 capoverso 1 lettera a: 1,5–3 per cento;
- b. per le prestazioni di cui all'articolo 7 capoverso 1 lettera b: 1–2 per cento;
- c. per le prestazioni di cui all'articolo 7 capoverso 1 lettera c: 0–0,5 per cento;
- d. per le prestazioni di cui all'articolo 7 capoverso 1 lettera d: –2–0 per cento.

Art. 9 Premio di prestazione

¹ Il Consiglio dello IUFFP stabilisce di volta in volta nel preventivo e nel limite dei mezzi disponibili l'importo massimo dei premi di prestazione.

² Il premio di prestazione ammonta al massimo al 10 per cento dell'importo massimo della classe di stipendio stabilita dal contratto di lavoro.

³ Il Consiglio dello IUFFP decide in merito all'ammontare di un eventuale premio di prestazione per il direttore.

⁴ La Direzione nell'Istituto decide in merito all'ammontare dei singoli premi di prestazione su proposta del superiore.

⁵ L'ammontare del premio di prestazione è stabilito tenendo conto in particolare dei contributi del collaboratore in relazione all'attuazione della strategia del Consiglio dello IUFFP e del raggiungimento degli obiettivi individuali relativi alle prestazioni e al comportamento.

⁶ Ai collaboratori con una valutazione secondo l'articolo 7 capoverso 1 lettere c e d non sono versati premi di prestazione.

Art. 10 Compensazione del rincaro e aumento reale dello stipendio

¹ Il Consiglio dello IUFFP stabilisce la compensazione del rincaro e decide in merito a un eventuale aumento reale dello stipendio.

² In linea di principio rispetta la corrispondente decisione del Consiglio federale per il personale dell'Amministrazione federale. In via eccezionale, per quanto la situazione finanziaria dello IUFFP lo richiada, può derogare a tale decisione verso il basso.

³ Qualora deroghi alla decisione del Consiglio federale, il Consiglio dello IUFFP compensa la misura salariale alla prima data possibile nel limite dei mezzi disponibili.

⁴ Stabilisce la compensazione del rincaro e l'aumento reale dello stipendio dopo aver negoziato con i partner sociali.

Art. 11 Indennità giornaliera per malattia o infortunio

¹ Lo IUFFP può stipulare per i suoi collaboratori un'assicurazione di indennità giornaliera in caso di malattia e infortunio. Può inoltre assumere del tutto o in parte il premio dell'assicurazione contro gli infortuni non professionali.

² In caso di impedimento al lavoro per malattia o infortunio lo IUFFP può disdire il rapporto di lavoro, una volta decorso il periodo di prova e per la fine del periodo di attesa previsto dall'articolo 336c del Codice delle obbligazioni⁷, solo allorché l'assicurazione di indennità giornaliera copra la perdita di guadagno nella misura dell'80 per cento durante al massimo 720 giorni su 900 giorni consecutivi.

³ Dopo la risoluzione del rapporto di lavoro con lo IUFFP, il collaboratore può:

- a. far valere un diritto di credito diretto nei confronti dell'assicurazione; e
- b. presentare una richiesta di passaggio all'assicurazione individuale dell'assicurazione di indennità giornaliera in caso di malattia.

Sezione 4: Luogo e tempo di lavoro

Art. 12 Luogo di lavoro

¹ I collaboratori svolgono il loro tempo di lavoro presso le sedi degli istituti regionali.

⁷ RS 220

² La Direzione dell'Istituto autorizza il tempo di lavoro prestato fuori sede sempreché siano garantiti gli interessi dello IUFFP. Le attività esterne eseguite per incarico dello IUFFP non sono soggette ad autorizzazione.

³ Per il rimanente si applicano le direttive concernenti l'autorizzazione a svolgere il lavoro fuori sede.

Art. 13 Modelli per la durata del lavoro e rilevamento del tempo di lavoro

¹ I collaboratori dello IUFFP prestano generalmente il loro tempo di lavoro sulla base dell'orario di lavoro calcolato sull'arco dell'anno.

² Rilevano il loro tempo di lavoro in un sistema appositamente previsto o mediante la pianificazione individuale del tempo di lavoro.

³ Per gli impiegati delle classi di stipendio 30–33 è obbligatorio il modello dell'orario di lavoro basato sulla fiducia.

⁴ Gli impiegati assegnati alle classi di stipendio 24–29 possono convenire con il loro superiore l'orario di lavoro basato sulla fiducia; sono esclusi i collaboratori di cui all'articolo 14 capoverso 1.

⁵ A titolo di compensazione per il lavoro aggiuntivo, il lavoro straordinario e i saldi attivi dell'orario flessibile, i collaboratori che hanno convenuto l'orario di lavoro basato sulla fiducia ricevono 10 giorni di compensazione.

⁶ I giorni di compensazione devono essere presi nel corso dell'anno civile in cui nasce il diritto agli stessi. Se ciò non fosse possibile per causa di malattia, infortunio o congedo di maternità, devono essere presi nel corso dell'anno successivo. I giorni di compensazione che per qualsiasi altro motivo non sono presi decadono senza indennità.

Art. 14 Applicazione della pianificazione individuale del tempo di lavoro

¹ Per i collaboratori a partire dalla classe di stipendio 24 che sono attivi a titolo principale nell'insegnamento si applica il tempo di lavoro calcolato sull'arco dell'anno con pianificazione individuale dell'orario di lavoro. Sono esonerati dalla rilevazione del tempo di lavoro nel sistema appositamente previsto.

² I superiori competenti stabiliscono con i collaboratori il loro grado di occupazione nell'insegnamento mediante una pianificazione individuale del tempo di lavoro.

³ Oltre allo svolgimento dei corsi, le attività da svolgere nel quadro del grado di occupazione nell'insegnamento che è stato concordato comprendono la relativa preparazione, l'assistenza agli esami e ai lavori nell'ambito delle procedure di qualificazione e la loro correzione, l'assistenza agli studenti, le visite a lezioni o lo sviluppo e la gestione di offerte di formazione.

⁴ Le divergenze rispetto al grado d'occupazione stabilito dal contratto insorte a causa della pianificazione individuale del tempo di lavoro sono giustificate annualmente come saldo personale e compensate entro quattro anni nelle pianificazioni successive del tempo di lavoro.

⁵ In caso di disdetta del rapporto di lavoro il saldo personale deve essere compensato prima della conclusione del rapporto di lavoro. Se ciò non è possibile, lo IUFFP allestisce un conteggio dell'importo da compensare da parte del datore di lavoro o del dipendente. Tale importo è versato con lo stipendio o compensato con il diritto allo stipendio.

⁶ Per il rimanente si applicano le direttive concernenti l'applicazione della pianificazione individuale del tempo di lavoro.

Sezione 5: Conferimento del titolo di professore

Art. 15

¹ Su proposta della Direzione dell'Istituto, il Consiglio dello IUFFP può nominare «professore IUFFP» i candidati che:

- a. possiedono una formazione universitaria assolta con dottorato, una competenza metodologico-didattica e un'esperienza professionale pluriennale;
- b. comprovino un'abilitazione o pubblicazioni scientifiche equivalenti e importanti risultati nella ricerca; e
- c. sono impiegati presso lo IUFFP per una durata indeterminata e con un grado di occupazione di almeno il 50 per cento.

² Il titolo di «professore IUFFP» è una denominazione di funzione. Può essere utilizzato solo fintanto che sussiste il rapporto di lavoro con lo IUFFP.

Sezione 6: Sviluppo e mantenimento della competenza

Art. 16 Sviluppo del personale e mantenimento della competenza

¹ Lo IUFFP promuove lo sviluppo di tutti i collaboratori.

² I collaboratori dello IUFFP hanno il diritto e l'obbligo di aggiornare la necessaria competenza specialistica, e se del caso anche didattica, nel loro campo d'attività mediante una formazione continua costante.

³ I superiori decidono d'intesa con i collaboratori la durata e il periodo delle necessarie misure di formazione continua.

⁴ Conformemente all'utilità per l'Istituto, lo IUFFP può partecipare ai costi per le misure di sviluppo del personale o mettere a disposizione il corrispondente tempo di lavoro.

⁵ Per il rimanente si applicano le direttive concernenti l'applicazione delle misure di sviluppo del personale e di mantenimento della competenza.

Art. 17 Rimborso dei costi di formazione e formazione continua

¹ Lo IUFFP chiede ai suoi collaboratori il rimborso della totalità delle spese di formazione e formazione continua in caso di:

- a. interruzione anticipata della formazione o formazione continua per motivi imputabili al collaboratore;
- b. risoluzione del rapporto di lavoro da parte della persona beneficiaria durante la formazione o formazione continua;
- c. risoluzione del rapporto di lavoro durante la formazione o formazione continua per motivi imputabili alla persona beneficiaria.

² Se il rapporto di lavoro con lo IUFFP è sciolto entro due anni dalla conclusione della formazione o formazione continua, i contributi alle spese versate dallo IUFFP devono essere rimborsate pro rata.

³ Per risoluzione del rapporto di lavoro si intendono le dimissioni o il pensionamento anticipato.

⁴ In casi di rigore la Direzione dell'Istituto può derogare alla normativa di cui al capoverso 1. Sono considerati casi di rigore segnatamente la conclusione del rapporto di lavoro oppure della formazione o formazione continua a causa di riorganizzazioni, impegni familiari, malattia, gravidanza o difficoltà economiche.

Sezione 7: Obbligo di risarcimento**Art. 18**

¹ I collaboratori dello IUFFP che utilizzano l'infrastruttura dell'Istituto per un'attività esterna allo IUFFP o per scopi privati sono tenuti a risarcire la totalità di costi allo IUFFP.

² Per il rimanente si applicano le Direttive concernenti il calcolo dei costi complessivi.

³ L'utilizzazione dell'infrastruttura conformemente al capoverso 1 deve essere notificata anticipatamente al superiore.

Sezione 8: Disposizioni finali**Art. 19** Abrogazione di un altro atto normativo

Il Regolamento del personale IUFFP del 22 settembre 2006⁸ è abrogato.

⁸ RU 2006 5689

Art. 20 Entrata in vigore

La presente ordinanza entra in vigore il 1° marzo 2016.

10 novembre 2015

In nome del Consiglio dello IUFFP:

Il presidente, Philippe Gnaegi